

BAB III

PENGARUH PELATIHAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Pada bab ini disajikan analisis data yang telah diolah dari hasil penelitian. Data tersebut diperoleh dari 110 responden yang merupakan karyawan PT. KAI Daop 5 Purwokerto. Data disajikan berupa tabel-tabel dengan penjelasan deskriptif yang merupakan gambaran presentase jawaban dari responden yang terdiri dari beberapa alternatif pilihan jawaban yang tersedia. Setelah jawaban responden terkumpul, jawaban tersebut diolah menggunakan uji validitas dan reabilitas, uji korelasi, koefisien determinasi, uji regresi linier sederhana dan linier berganda, serta uji hipotesis. Untuk mengolah data tersebut menggunakan program komputer yaitu *SPSS (Statistical Program for Social Science) for Windows versi 21.0*.

3.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas perlu dilakukan dengan menggunakan alat ukur pada suatu penelitian. Hasil dari penelitian ini, dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS (Social Programme for Social Science)* versi 21. Berikut ini merupakan pengujian validitas dan reliabilitas indikator – indikator dalam variabel penelitian yang diujikan:

3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu alat ukur dapat mengukur yang ingin diukur. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2012:168).

Pengujian instrumen menggunakan sampel sebanyak 110 responden dengan maksud agar butir pertanyaan dalam kuesioner benar-benar memiliki tingkat validitas yang dapat diandalkan karena nilai r_{tabel} yang dimaksud cukup tinggi. Adapun nilai r_{tabel} pada $df = (n-2)$ atau $110-2 = 108$ dengan tingkat probabilitas kesalahan 5% yaitu 0,1576. Nilai $r_{\text{tabel one tail}}$ dengan df 108 diperoleh sebesar 0,1576 adapun kaidah yang berlaku adalah:

- a. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}} (0,1576)$ maka butir pernyataan valid.
- b. Jika $r_{\text{hitung}} \leq r_{\text{tabel}} (0,1576)$ maka butir pernyataan tidak valid.

Pada tabel berikut ini merupakan sebuah hasil perhitungan validitas untuk variabel Pelatihan (X1), Budaya Organisasi (X2), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3. 1 Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	=	r tabel	Kesimpulan
Pelatihan	Pelatihan 1	0,479	>	0,1576	Valid
	Pelatihan 2	0,617	>	0,1576	Valid
	Pelatihan 3	0,495	>	0,1576	Valid
	Pelatihan 4	0,567	>	0,1576	Valid
	Pelatihan 5	0,681	>	0,1576	Valid
	Pelatihan 6	0,700	>	0,1576	Valid
	Pelatihan 7	0,632	>	0,1576	Valid
	Pelatihan 8	0,657	>	0,1576	Valid
Budaya Organisasi	Budaya Org 1	0,494	>	0,1576	Valid
	Budaya Org 2	0,503	>	0,1576	Valid
	Budaya Org 3	0,591	>	0,1576	Valid
	Budaya Org 4	0,528	>	0,1576	Valid
	Budaya Org 5	0,576	>	0,1576	Valid
	Budaya Org 6	0,583	>	0,1576	Valid
	Budaya Org 7	0,601	>	0,1576	Valid
	Budaya Org 8	0,570	>	0,1576	Valid
	Budaya Org 9	0,592	>	0,1576	Valid
	Budaya Org 10	0,429	>	0,1576	Valid
	Budaya Org 11	0,568	>	0,1576	Valid
	Budaya Org 12	0,605	>	0,1576	Valid
	Budaya Org 13	0,549	>	0,1576	Valid
	Budaya Org 14	0,595	>	0,1576	Valid
	Budaya Org 15	0,518	>	0,1576	Valid
Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja 1	0,524	>	0,1576	Valid
	Kepuasan Kerja 2	0,655	>	0,1576	Valid
	Kepuasan Kerja 3	0,583	>	0,1576	Valid
	Kepuasan Kerja 4	0,440	>	0,1576	Valid
	Kepuasan Kerja 5	0,615	>	0,1576	Valid
	Kepuasan Kerja 6	0,480	>	0,1576	Valid
Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan 1	0,570	>	0,1576	Valid
	Kinerja Karyawan 2	0,507	>	0,1576	Valid
	Kinerja Karyawan 3	0,515	>	0,1576	Valid
	Kinerja Karyawan 4	0,495	>	0,1576	Valid
	Kinerja Karyawan 5	0,621	>	0,1576	Valid
	Kinerja Karyawan 6	0,636	>	0,1576	Valid
	Kinerja Karyawan 7	0,442	>	0,1576	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3.1 diketahui bahwa nilai rhitung yang terdapat dalam semua butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel lebih besar dari nilai rtabel sebesar 0,1576 atau dengan kata lain, rhitung lebih dari rtabel. Dengan demikian semua butir pertanyaan yang telah disusun dan digunakan untuk mengukur variabel independen (pelatihan dan budaya organisasi), variabel dependen (kinerja karyawan) dan variabel intervening (kepuasan kerja) dinyatakan valid dan dapat dikatakan pertanyaan yang ada pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang termasuk indikator – indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2011). Berikut disajikan data tabel pengujian reliabilitas dari variabel Pelatihan (X1), Budaya Organisasi (X2), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja Karyawan (Y). Secara umum kriteria reliabilitas alpha dikatakan reliabel jika koefisien alpha lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2007:129). Berikut ini akan ditampilkan tabel hasil uji reliabilitas dari empat variabel penelitian yaitu pelatihan (X1), budaya organisasi (X2), kepuasan kerja (Z) dengan kinerja karyawan (Y).

Tabel 3. 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Cronbach Alpha	=	Standard Alpha	Kesimpulan
Pelatihan	Pelatihan	0,858	>	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi	Budaya Organisasi	0,888	>	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja	0,785	>	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan	0,792	>	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3.2 dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha dari setiap variabel memiliki nilai lebih besar dibandingkan *Standard*-nya (0,60), sehingga butir pernyataan dalam setiap variabel bersifat reliabel, dimana terdapat kesamaan data dalam waktu pengujian yang berbeda dan data yang dihasilkan ialah akurat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan adalah reliabel.

Nilai *cronbach alpha* diperoleh dengan cara memasukkan data jawaban kuesioner yang telah diberi skor (1-5) kedalam program aplikasi SPSS, sehingga menghasilkan *output* yang sudah diolah sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Uji Realibilitas Variabel Pelatihan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,858	8

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3.3 variabel pelatihan memiliki nilai cronbach alpha sebesar 0,858 dimana nilai tersebut lebih besar dari alpha (0,60), sehingga keseluruhan butir pertanyaan pada variabel pelatihan dapat dinyatakan reliabel. Untuk selanjutnya item pertanyaan pada variabel pelatihan layak digunakan sebagai alat ukur.

Tabel 3. 4 Uji Realibilitas Variabel Budaya Organisasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,888	15

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3.4 diatas, variabel budaya organisasi memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,888 dan nilai tersebut lebih besar dari *alpha* (0,60), sehingga keseluruhan butir pertanyaan pada variabel budaya organisasi dinyatakan reliabel. Untuk selanjutnya item pertanyaan pada variabel budaya organisasi layak digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian ini.

Tabel 3. 5 Uji Realibilitas Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,785	6

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3.5 diatas variabel kepuasan kerja memiliki nilai cronbach alpha sebesar 0,785 dan nilai tersebut lebih besar dari alpha (0,60), sehingga keseluruhan butir pertanyaan pada variabel kepuasan kerja dinyatakan reliabel. Untuk

selanjutnya item pertanyaan pada variabel kepuasan kerja layak digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian ini.

Tabel 3. 6 Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,792	7

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3.6 diatas variabel kinerja karyawan memiliki nilai cronbach alpha sebesar 0,792 dan nilai tersebut lebih besar dari alpha (0,60), sehingga keseluruhan butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan reliabel. Untuk selanjutnya item pertanyaan pada variabel kinerja karyawan layak digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian ini.

3.2 Analisis Deskripsi Variabel

Pada sub bab ini dijelaskan mengenai data hasil penelitian yang sudah diolah dalam bentuk tabel-tabel yang meliputi data tentang pelatihan, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dalam proses analisis jawaban digunakan alat bantu program komputer SPSS versi 21.0. Berikut adalah analisis deskriptif jawaban responden yang didapat dari kuesioner yang telah disebarakan kepada 110 responden yang merupakan karyawan PT. KAI Daop 5 Purwokerto.

3.2.1 Variabel Pelatihan

Pelatihan dimaksudkan untuk memberikan keterampilan yang dibutuhkan bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah ada dalam melakukan pekerjaannya.

Adapun persepsi responden terhadap indikator-indikator variabel pelatihan sebagai berikut:

3.2.1.1 Program Pelatihan Sesuai Dengan Kebutuhan Jenis Pekerjaan

Program pelatihan yang diberikan oleh perusahaan harus tepat sasaran sesuai kebutuhan jenis pekerjaan sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun pendapat responden untuk kesesuaian program pelatihan dengan kebutuhan jenis pekerjaan dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. 7 Persepsi Responden Untuk Kesesuaian Program Pelatihan Dengan Kebutuhan Jenis Pekerjaan

No.	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	53	48,2
2	Setuju	56	50,9
3	Netral/Cukup setuju	1	0,9
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Total		110	100,0

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3.7 dapat diketahui mayoritas jawaban responden adalah setuju dan sangat setuju yaitu sebanyak 109 responden atau 98,1% dan terdapat 1 responden yang menyatakan cukup setuju terhadap kesesuaian program pelatihan dengan kebutuhan jenis pekerjaan. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju. Seluruh responden merasa program pelatihan yang diberikan oleh PT. KAI sudah cukup baik dan sesuai dengan kebutuhan jenis pekerjaan karyawan.

3.2.1.2 Program Pelatihan Sesuai Dengan Jenjang Karir

Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan pendataan peserta sesuai dengan jenjang karir. Perusahaan harus tepat memberikan pelatihan sesuai jenjang karir agar karyawan memiliki kemampuan lebih dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan. Adapun pendapat responden untuk kesesuaian program pelatihan dengan jenjang karir dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. 8 Persepsi Responden Untuk Kesesuaian Program Pelatihan Dengan Jenjang Karir

No.	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	40	36,4
2	Setuju	66	60,0
3	Netral/Cukup setuju	3	2,7
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	1	0,9
	Total	110	100,0

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3.8 dapat diketahui mayoritas jawaban responden adalah setuju dan sangat setuju yaitu sebanyak 106 responden atau 96,4% akan tetapi terdapat 1 responden atau 0,9% yang menjawab sangat tidak setuju. Hal ini dikarenakan 1 responden ini bekerja sudah cukup lama diperusahaan tersebut dan merasa pelatihan yang diberikan tidak sesuai dengan jenjang karir. Namun 109 responden lainnya merasa bahwa pelatihan yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan jenjang karir.

3.2.1.3 Program Pelatihan Memiliki Metode Beragam

Metode pelatihan yang dipilih hendaknya disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan dan yang dapat dikembangkan oleh suatu organisasi. Bahkan, beberapa pendekatan yang menggunakan sedikit prinsip belajar seperti ceramah, adalah alat berharga karena dapat memenuhi keperluan untuk tukar menukar keahlian atau pengalaman. Walaupun cara ini dapat mempengaruhi metode yang dipakai, pengembangan SDM perlu mengenal seluruh teknik dan prinsip belajar. Metode pelatihan diantaranya adalah role play, vestibule playing, case study, on the job training, rotasi, simulasi, dan behavior modeling. Adapun pendapat responden untuk metode pelatihan yang beragam dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. 9 Persepsi Responden Untuk Metode Pelatihan Yang Beragam

No.	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	24	21,8
2	Setuju	79	71,8
3	Netral/Cukup setuju	7	6,4
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Total	110	100,0

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3.9 dapat diketahui mayoritas jawaban responden adalah setuju dan sangat setuju yaitu sebanyak 103 responden atau 93,6% dan terdapat 7 responden atau 6,4% menjawab cukup setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa metode pelatihan yang diberikan PT. KAI Daop 5 Purwokerto sudah beragam dan membantu peserta untuk secara aktif memahami proses dan isi pelatihan.

3.2.1.4 Program Pelatihan Dapat Meningkatkan Keterampilan Karyawan

Hasil yang diharapkan dari adanya pelatihan yang diselenggarakan oleh PT. KAI yaitu dapat meningkatkan keterampilan/*skill*, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru. Untuk itu, pelatihan dibutuhkan agar seluruh karyawan mampu mengikuti perkembangan dunia kerja maupun bisnis sesuai dengan jabatannya. Pelatihan juga dilakukan untuk meningkatkan produktivitas, etos kerja, disiplin, sikap, keterampilan, dan keahlian tertentu agar bisa bekerja lebih maksimal serta lebih baik. Adapun pendapat responden untuk program pelatihan dapat meningkatkan keterampilan karyawan dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. 10 Persepsi Responden Untuk Program Pelatihan Dapat Meningkatkan Keterampilan Karyawan

No.	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	54	49,1
2	Setuju	52	47,3
3	Netral/Cukup setuju	3	2,7
4	Tidak setuju	1	0,9
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Total	110	100,0

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3.10 dapat diketahui mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju yaitu 106 responden dengan presentase 96,4%, sementara itu terdapat hanya 1 responden atau 0,9% yang menjawab tidak setuju jika program pelatihan yang diberikan PT. KAI dapat meningkatkan keterampilan karyawan. Hal ini berarti 109 responden lainnya merasa jika program pelatihan yang diberikan oleh

perusahaan dapat meningkatkan keterampilan/*skill* mereka dalam menyelesaikan pekerjaan.

3.2.1.5 Program Pelatihan Dilakukan Secara Rutin

Jika perusahaan berencana untuk menjalankan pelatihan pada topik yang melibatkan semua orang dalam organisasi, pelatihan terbaik adalah pelatihan yang dijadwalkan secara rutin, seperti dua kali setahun atau 4 bulan sekali. Training yang teratur pada suatu organisasi dapat memilih topik yang berbeda agar staff tertarik dan informasi yang diberikan lebih up to date pada organisasi dan pekerjaan. Adapun pendapat responden untuk program pelatihan telah dilakukan secara rutin dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. 11 Persepsi Responden Untuk Program Pelatihan Dilakukan Secara Rutin

No.	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	36	32,7
2	Setuju	63	57,3
3	Netral/Cukup setuju	10	9,2
4	Tidak setuju	1	0,9
5	Sangat tidak setuju	0	0
Total		110	100,0

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3.11 dapat diketahui rata-rata jawab responden adalah setuju dan sangat setuju yaitu sebanyak 99 responden atau 90%, sementara itu terdapat hanya 1 responden atau 0,9% menjawab tidak setuju Namun sebanyak 109 responden merasa jika program pelatihan yang diberikan PT. KAI telah dilakukan secara rutin dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

3.2.1.6 Instruktur Program Pelatihan Kompeten

Instruktur yang berpendidikan, pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (*ability*) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan. Serta instruktur harus menguasai materi karena merupakan hal penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik. Adapun pendapat responden untuk instruktur program pelatihan kompeten dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. 12 Persepsi Responden Untuk Instruktur Program Pelatihan Kompeten

No.	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	42	38,2
2	Setuju	60	54,5
3	Netral/Cukup setuju	8	7,3
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Total	110	100,0

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3.12 dapat diketahui bahwa mayoritas jawaban responden adalah setuju dan sangat setuju yaitu sebanyak 102 responden atau 92,7% dan terdapat hanya 8 responden atau 7,3% menjawab cukup setuju. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju hal ini berarti seluruh responden merasa instruktur pelatihan berkompeten dan membuktikan bahwa perusahaan cukup serius dalam memberikan pelatihan terbaik kepada karyawan PT. KAI Daop 5 Purwokerto.

3.2.1.7 Instruktur Program Pelatihan Menyampaikan Materi Dengan Jelas

Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal wajib dan penting dalam melakukan pelatihan dengan baik sehingga peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan dan seorang instruktur harus menyampaikan materi dengan jelas dan efektif. Adapun pendapat responden untuk instruktur program pelatihan menyampaikan materi dengan jelas dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. 13 Persepsi Responden Untuk Instruktur Program Pelatihan Menyampaikan Materi Dengan Jelas

No.	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	33	30
2	Setuju	71	64,5
3	Netral/Cukup setuju	6	5,5
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Total	110	100,0

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3.13 dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju yaitu sebanyak 104 responden atau 94,5% dan terdapat hanya 6 responden atau 5,5% menjawab cukup setuju. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan seluruh responden merasa instruktur pelatihan dalam menyampaikan materi sudah jelas dan mudah dipahami, hal ini membuktikan bahwa perusahaan cukup serius dalam memilih instruktur untuk memberikan pelatihan kepada karyawan PT. KAI Daop 5 Purwokerto.

3.2.1.8 Kesesuaian Program Pelatihan Dengan Tujuan Perusahaan

Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan. Adapun pendapat responden untuk kesesuaian program pelatihan dengan tujuan perusahaan yang hendak dicapai dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. 14 Persepsi Responden Untuk Kesesuaian Program Pelatihan Dengan Tujuan Perusahaan

No.	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	39	35,5
2	Setuju	69	62,7
3	Netral/Cukup setuju	2	1,8
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Total	110	100,0

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3.14 dapat diketahui mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju yaitu sebanyak 108 responden atau 98,2% dan terdapat hanya 2 responden atau 1,8% menjawab cukup setuju. Seluruh responden merasa bahwa program pelatihan yang dilaksanakan telah sesuai dengan tujuan perusahaan yang hendak dicapai, hal ini membuktikan bahwa program pelatihan yang dilaksanakan serius dalam memberikan materi kepada peserta pelatihan untuk mencapai tujuan bersama.

3.2.1.9 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Pelatihan

Setelah data yang digali melalui indikator variabel pelatihan diketahui berikut ini akan disajikan tabel rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel pelatihan.

Rekapitulasi jawaban responden dilakukan untuk mengetahui secara jelas butir pernyataan mana yang memiliki nilai di atas rata-rata dan butir pernyataan mana yang memiliki nilai di bawah rata-rata. Hasil rekapitulasi jawaban dapat dijadikan dasar bagi peneliti di dalam memberikan saran yang tepat sesuai dengan aspek-aspek yang perlu dipertahankan dan ditingkatkan.

Tabel 3. 15 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Pelatihan

No.	Item Pernyataan	Jumlah Responden	Skor										Skor Total	Mean
			1		2		3		4		5			
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	P1	110	0	0	0	0	1	0,9	56	50,9	53	48,2	492	4,47
2	P2	110	1	0,9	0	0	3	2,7	66	60	40	36,4	474	4,30
3	P3	110	0	0	0	0	7	6,4	79	71,8	24	21,8	457	4,15
4	P4	110	0	0	1	0,9	3	2,7	52	47,3	54	49,1	489	4,44
5	P5	110	0	0	1	0,9	10	9,1	63	57,3	36	32,7	464	4,21
6	P6	110	0	0	0	0	8	7,3	60	54,5	42	38,2	474	4,30
7	P7	110	0	0	0	0	6	5,5	71	64,5	33	30	467	4,24
8	P8	110	0	0	0	0	2	1,8	69	62,7	39	35,5	477	4,33
	Mean Skor Variabel													4,30

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Keterangan:

P1 : Persepsi Responden Terhadap Program Pelatihan Dari PT. KAI Sesuai Dengan Kebutuhan Jenis Pekerjaan

P2 : Persepsi Responden Terhadap Program Pelatihan Dari PT. KAI Sesuai Dengan Jenjang Karir

P3 : Persepsi Responden Terhadap Metode Program Pelatihan Dari PT. KAI Beragam

P4: Persepsi Responden Terhadap Program Pelatihan Dari PT. KAI Dapat Meningkatkan Keterampilan Karyawan

P5: Persepsi Responden Terhadap Program Pelatihan Dari PT. KAI Dilakukan Secara Rutin

P6: Persepsi Responden Terhadap Instruktur Program Pelatihan Dari PT. KAI kompeten

P7: Persepsi Responden Terhadap Instruktur Program Pelatihan Yang Menyampaikan Materi Dengan Jelas

P8: Persepsi Responden Terhadap Kesesuaian Program Pelatihan Dengan Tujuan Perusahaan Yang Hendak Dicapai.

Berdasarkan tabel 3.15 dapat diketahui bahwa mean skor dari variabel pelatihan sebesar 4,30. Pertanyaan yang berada diatas rata-rata variabel yakni pertanyaan 1 dengan nilai skor 4,47, persepsi responden terhadap program pelatihan dari PT. KAI sesuai dengan kebutuhan jenis pekerjaan. Pertanyaan 2 dengan nilai skor 4,30 mengenai program pelatihan sesuai dengan jenjang karir Pertanyaan 4 dengan nilai skor 4,44, persepsi responden terhadap program pelatihan dari pt. kai dapat meningkatkan keterampilan karyawan. Pertanyaan 6 dengan nilai skor 4,30 mengenai instruktur pelatihan yang kompeten. Dan pertanyaan 8 dengan nilai skor 4,33, mengenai persepsi responden terhadap kesesuaian program pelatihan dengan tujuan perusahaan yang hendak dicapai. Artinya, kelima indikator pelatihan ini sudah baik. Sedangkan pertanyaan yang dibawah rata-rata vaiabel yakni pertanyaan 3 dengan nilai skor 4,15 mengenai persepsi responden terhadap metode pelatihan yang

beragam, pertanyaan 5 dengan skor 4,21 mengenai program pelatihan dilakukan secara rutin dan pertanyaan 7 dengan skor 4,24 mengenai instruktur menyampaikan materi dengan jelas. Hal ini dikarenakan karyawan masih dapat memahami materi yang disampaikan saat pelatihan meski metode pelatihan kurang beragam dan ada karyawan yang menganggap bahwa terdapat program pelatihan yang realisasinya tidak tepat waktu atau bahkan tidak terlaksana.

3.2.1.10 Kategorisasi Variabel Pelatihan

Kategorisasi yang digunakan dalam variabel pelatihan adalah sangat baik, baik, cukup, tidak baik, dan sangat tidak baik. Pemberian penilaian terhadap variabel pelatihan menggunakan tingkat pengukuran interval agar dapat mengkategorisasikan tingkatan persepsi responden terhadap variabel pelatihan. Berdasarkan 5 (lima) alternatif penilaian, jawaban dikategorikan menjadi 5 (lima) kategori jawaban berdasarkan skala Likert dengan menggunakan skala interval 1 - 5. Jawaban yang mendukung diberi skor tertinggi dan jawaban tidak mendukung diberi skor terendah. Pembagian kategori jawaban adalah sebagai berikut:

- a. Kategori Sangat Tidak Baik dengan nilai 1
- b. Kategori Tidak Baik dengan nilai 2
- c. Kategori Cukup nilai 3
- d. Kategori Baik dengan nilai 4
- e. Kategori Sangat Baik dengan nilai 5

Dari hasil 5 kategorisasi nilai jawaban ini dibuat Lebar interval (I) dengan menggunakan rumus pengukuran interval yaitu :

$$I = \frac{R}{K}$$

Dimana :

I = Interval Kelas

R = Rentang, yaitu skor tertinggi – skor terendah

K = Jumlah Kelas

Secara keseluruhan variabel pelatihan terdiri dari 8 pertanyaan dengan perhitungan interval kelas untuk variabel ini adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} I &= \frac{R}{K} = \frac{8 \times 5 - (8 \times 1)}{5} \\ &= \frac{40-8}{5} \\ &= \frac{32}{5} \\ &= 6,4 \end{aligned}$$

Setelah diketahui interval kelas dari variabel pelatihan, maka tabel distribusi sebagai berikut.

Tabel 3. 16 Kategorisasi Variabel Pelatihan

No	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	8-14,4	Sangat Tidak Baik	0	0
2	>14,4-20,8	Tidak Baik	0	0
3	>20,8-27,2	Cukup	2	1,8
4	>27,2-33,6	Baik	46	41,8
5	>33,6-40	Sangat Baik	62	56,4
Total			110	100,0

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 3.16 dapat diketahui bahwa variabel pelatihan berada pada kategori sangat baik, yakni sebesar 56,4% berada dikategori sangat baik. Kategori terbaik dapat dilihat dari persepsi responden mengenai program pelatihan dari PT. KAI sesuai dengan kebutuhan jenis pekerjaan, program pelatihan sesuai dengan jenjang karir, program pelatihan dari PT. KAI dapat meningkatkan keterampilan karyawan. instruktur pelatihan yang kompeten, dan kesesuaian program pelatihan dengan tujuan perusahaan yang hendak dicapai. Masih terdapat 1,8% yang termasuk dalam kategori cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari persepsi responden terhadap metode pelatihan yang kurang beragam, program pelatihan dilakukan secara rutin dan instruktur menyampaikan materi dengan jelas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kategori variabel pelatihan mayoritas termasuk dalam kategori sangat baik.

3.2.2 Variabel Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi lainnya. Dengan kata lain, budaya organisasi adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut. Menurut Robbins pengertian budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh masing-masing anggota yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi yang lain. Dalam variabel budaya organisasi pertanyaan kuesioner berjumlah total 15 (lima belas) item pertanyaan. Berikut adalah jawaban responden mengenai item-item pertanyaan.

3.2.2.1 Budaya Perusahaan Mendorong Karyawan Untuk berpikir, Berkata, dan Bertindak Secara Benar

Budaya PT. KAI yang pertama adalah Integritas, yaitu bertindak konsisten sesuai dengan nilai- nilai kebijakan organisasi dan kode etik perusahaan. Memiliki pemahaman dan keinginan untuk menyesuaikan diri dengan kebijakan etika tersebut dan bertindak secara konsisten walaupun sulit untuk melakukannya. Salah satu perilaku integritas yaitu berpikir, berkata, dan bertindak secara benar. Adapun pendapat responden mengenai budaya perusahaan mendorong karyawan berpikir, berkata, dan bertindak dengan benar dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. 17 Persepsi Responden Mengenai Berpikir,Berkata dan Bertindak Secara Benar

No.	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	64	58,2
2	Setuju	45	40,9
3	Netral/Cukup setuju	1	0,9
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Total	110	100,0

Sumber : Data primer yang diolah,2019

Berdasarkan tabel 3.17 dapat diketahui mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju yaitu sebanyak 109 responden atau 99,1% dan hanya terdapat 1 responden atau 0,9% menjawab cukup setuju. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju, hal ini berarti seluruh responden merasa bahwa perilaku budaya integritas di PT. KAI memang mendorong karyawan untuk selalu berpikir, berkata, dan bertindak secara benar.

3.2.2.2 Budaya Perusahaan Mendorong Karyawan Untuk Menghormati Diri, Orang Lain, dan Lembaga

Perilaku yang mencerminkan integritas pada budaya perusahaan PT. KAI selanjutnya yaitu menghormati diri, orang lain, dan lembaga. Adapun pendapat responden mengenai budaya perusahaan mendorong karyawan menghormati diri, orang lain, dan lembaga dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. 18 Persepsi Responden Mengenai Menghormati Diri, Orang Lain, dan Lembaga

No.	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	64	58,2
2	Setuju	46	41,8
3	Netral/Cukup setuju	0	0
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Total		110	100,0

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3.18 dapat diketahui seluruh responden menjawab setuju dan sangat setuju, hal ini berarti seluruh karyawan PT. KAI Daop 5 Purwokerto merasa bahwa perilaku budaya integritas di PT. KAI memang mendorong karyawan untuk selalu menghormati diri, orang lain, dan lembaga.

3.2.2.3 Budaya Perusahaan Mendorong Karyawan Untuk Tidak Melakukan Manipulasi

Perilaku yang mencerminkan integritas pada budaya perusahaan PT. KAI selanjutnya yaitu untuk tidak melakukan manipulasi. Manipulasi adalah sebuah proses rekayasa dengan melakukan penambahan, pensembunyian, penghilangan atau pengkaburan

terhadap bagian atau keseluruhan sebuah realitas, kenyataan, fakta-fakta ataupun sejarah yang dilakukan berdasarkan sistem perancangan sebuah tata sistem nilai, manipulasi adalah bagian penting dari tindakan menanamkan gagasan, sikap, sistem berpikir, perilaku dan kepercayaan tertentu. Adapun pendapat responden mengenai budaya perusahaan mendorong karyawan menghormati diri, orang lain, dan lembaga dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. 19 Persepsi Responden Mengenai Tidak Melakukan Manipulasi

No.	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	70	63,6
2	Setuju	39	35,5
3	Netral/Cukup setuju	1	0,9
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Total	110	100,0

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3.19 dapat diketahui mayoritas jawaban responden adalah setuju dan sangat setuju yaitu sebanyak 109 responden atau 99,1% dan hanya terdapat 1 responden atau 0,9% menjawab cukup setuju. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju, hal ini berarti seluruh karyawan PT. KAI Daop 5 Purwokerto merasa bahwa perilaku budaya integritas di PT. KAI memang mendorong karyawan untuk berperilaku jujur dengan tidak melakukan manipulasi dalam bekerja.

3.2.2.4 Budaya Perusahaan Mendorong Karyawan Untuk Mampu Dan

Menguasai Bidang Pekerjaan

Budaya PT. KAI yang kedua adalah Profesional, yaitu memiliki kemampuan dan penguasaan dalam bidang pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan, mampu

menguasai untuk menggunakan, mengembangkan, membagikan pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan kepada orang lain. Salah satu perilaku profesional yaitu mampu dan menguasai bidang pekerjaannya. Adapun pendapat responden mengenai budaya perusahaan mendorong karyawan untuk mampu dan menguasai bidang pekerjaannya dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. 20 Persepsi Responden Mengenai Mampu dan Menguasai Bidang Pekerjaannya

No.	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	52	47,3
2	Setuju	56	50,9
3	Netral/Cukup setuju	1	0,9
4	Tidak setuju	1	0,9
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Total	110	100,0

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3.20 dapat diketahui mayoritas jawaban responden adalah setuju dan sangat setuju yaitu sebanyak 108 responden atau 98,2%, sementara itu hanya terdapat 1 responden atau 0,9% menjawab tidak setuju. Responden yang tidak setuju ini merasa bahwa pihak perusahaan tidak memaksakan karyawan untuk mampu dan menguasai bidang pekerjaannya. Kemudian 109 responden lainnya menganggap bahwa budaya profesional di PT. KAI mendorong karyawan untuk harus mampu dan menguasai bidang pekerjaannya agar dapat bekerja dengan optimal.

3.2.2.5 Budaya Perusahaan Mendorong Karyawan Untuk Mempunyai Motivasi Diri dan Tidak Tergantung Orang Lain

Perilaku yang mencerminkan budaya professional berikutnya yaitu PT. KAI mendorong karyawan untuk mempunyai motivasi diri yang tinggi dan tidak tergantung pada orang lain. Adapun pendapat responden mengenai budaya perusahaan mendorong karyawan untuk mempunyai motivasi diri yang tinggi dan tidak tergantung pada orang lain dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. 21 Persepsi Responden Mengenai Mempunyai Motivasi Diri Dan Tidak Tergantung Orang Lain

No.	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	42	38,2
2	Setuju	66	60
3	Netral/Cukup setuju	1	0,9
4	Tidak setuju	1	0,9
5	Sangat tidak setuju	0	0
Total		110	100,0

Sumber : Data primer yang diolah,2019

Berdasarkan tabel 3.21 dapat diketahui mayoritas jawaban responden adalah setuju dan sangat setuju yaitu sebanyak 108 responden atau 98,2%, sementara itu hanya terdapat 1 responden atau 0,9% menjawab tidak setuju. Responden yang tidak setuju ini merasa bahwa dalam bekerja pasti karyawan akan membutuhkan bantuan orang lain sehingga dapat dikatakan karyawan ini tergantung pada orang lain. Kemudian 109 responden lainnya menganggap bahwa budaya profesional di PT. KAI mendorong karyawan untuk mempunyai motivasi diri yang tinggi dan tidak menggantungkan pekerjaan pada orang lain.

3.2.2.6 Budaya Perusahaan Mendorong Karyawan Untuk Berkomitmen Tinggi, Bertindak Efektif dan Efisien

Perilaku yang mencerminkan budaya professional berikutnya yaitu PT. KAI mendorong karyawan untuk berkomitmen tinggi dalam bekerja, bertindak efektif dan efisien. Adapun pendapat responden mengenai budaya perusahaan mendorong karyawan untuk berkomitmen tinggi dalam bekerja, bertindak efektif dan efisien dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. 22 Persepsi Responden Mengenai Berkomitmen Tinggi, Bertindak Efektif Dan Efisien

No.	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	49	44,5
2	Setuju	61	55,5
3	Netral/Cukup setuju	0	0
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Total	110	100,0

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3.22 dapat diketahui seluruh responden menjawab setuju dan sangat setuju. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju, hal ini berarti seluruh responden menganggap bahwa budaya profesional di PT. KAI memang mendorong karyawan untuk berkomitmen tinggi dalam bekerja, bertindak efektif dan efisien yaitu bekerja dengan usaha mendapatkan hasil atau target yang diharapkan sesuai dengan waktu yang ditentukan dan mencapai suatu tujuan dengan penggunaan sumber daya yang minimal namun hasil maksimal.

3.2.2.7 Budaya Perusahaan Mendorong Karyawan Konsisten Dan Peduli

Terhadap Keselamatan Diri Dan Orang Lain

Budaya PT. KAI yang ketiga adalah keselamatan, yaitu memiliki sifat tanpa kompromi dan konsisten dalam menjalankan atau menciptakan system atau proses kerja yang mempunyai potensi resiko yang rendah terhadap terjadinya kecelakaan dan menjaga asset perusahaan dari kemungkinan terjadinya kerugian. Salah satu perilaku dari memegang prinsip keselamatan yaitu konsisten dan peduli terhadap keselamatan diri dan orang lain. Adapun pendapat responden mengenai budaya perusahaan mendorong karyawan untuk konsisten dan peduli terhadap keselamatan diri dan orang lain dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. 23 Persepsi Responden Mengenai Konsisten Dan Peduli Terhadap Keselamatan Diri Dan Orang Lain

No.	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	52	47,3
2	Setuju	56	50,9
3	Netral/Cukup setuju	2	1,8
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Total	110	100,0

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3.23 dapat diketahui mayoritas jawaban responden adalah setuju dan sangat setuju yaitu sebanyak 108 responden atau 98,2% dan hanya terdapat 2 responden atau 1,8% menjawab cukup setuju. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju. Seluruh responden merasa bahwa budaya keselamatan di PT. KAI memang mendorong karyawan untuk konsisten dan peduli terhadap keselamatan diri dan orang lain agar tidak menimbulkan kerugian bagi perusahaan dan masyarakat.

3.2.2.8 Budaya Perusahaan Mendorong Karyawan Untuk Menjaga Asset Perusahaan

Perilaku berikutnya yang mencerminkan budaya keselamatan di PT. KAI adalah menjaga asset perusahaan dari kemungkinan terjadinya kerugian. Aset merupakan bagian penting dalam sebuah perusahaan. Dengan adanya aset yang dimiliki perusahaan, bisnis dapat terus beroperasi dengan lancar. Aset bukan hanya dalam bentuk uang tunai, tanah, bangunan, peralatan, ataupun perlengkapan. Namun aset juga dapat berupa sumber daya manusia seperti karyawan dan pelanggan. Dua aset tersebutlah yang dapat membantu bisnis terus beroperasi dengan lancar. Adapun pendapat responden mengenai budaya perusahaan mendorong karyawan untuk menjaga asset perusahaan dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. 24 Persepsi Responden Mengenai Menjaga Aset Perusahaan

No.	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	60	54,6
2	Setuju	49	44,5
3	Netral/Cukup setuju	1	0,9
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Total		110	100,0

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3.24 dapat diketahui mayoritas jawaban responden adalah setuju dan sangat setuju yaitu sebanyak 109 responden atau 98,1% menjawab sangat setuju dan hanya terdapat 1 responden atau 0,9% yang menjawab cukup setuju. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju. Hal ini berarti seluruh responden

menganggap bahwa budaya keselamatan di PT. KAI memang mendorong karyawan untuk menjaga aset perusahaan dari kemungkinan terjadinya kerugian.

3.2.2.9 Budaya Perusahaan Mendorong Karyawan Untuk Melaporkan Potensi Bahaya Dan Insiden

Perilaku yang mencerminkan budaya keselamatan selanjutnya yaitu melaporkan potensi bahaya dan insiden sekecil apapun. Adapun pendapat responden mengenai budaya perusahaan mendorong karyawan untuk melaporkan potensi bahaya dan insiden sekecil apapun dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. 25 Persepsi Responden Mengenai Melaporkan Potensi Bahaya Dan Insiden Sekecil Apapun

No.	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	50	45,5
2	Setuju	60	54,5
3	Netral/Cukup setuju	0	0
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Total	110	100,0

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3.25 dapat diketahui seluruh jawaban responden adalah setuju dan sangat setuju. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan seluruh responden merasa bahwa budaya keselamatan di PT. KAI memang mendorong karyawan untuk melaporkan potensi bahaya dan insiden sekecil apapun.

3.2.2.10 Budaya Perusahaan Mendorong Karyawan Untuk Menyukai Hal-Hal Baru

Budaya PT. KAI yang keempat adalah inovasi, yaitu selalu menumbuh kembangkan gagasan baru, melakukan tindakan perbaikan yang berkelanjutan dan menciptakan lingkungan kondusif untuk berkreasi sehingga memberikan nilai tambah bagi stakeholder. Salah satu perilaku inovasi yaitu suka akan hal-hal baru menuju yang lebih baik. Adapun pendapat responden mengenai budaya perusahaan mendorong karyawan untuk menyukai hal-hal baru menuju lebih baik dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. 26 Persepsi Responden Mengenai Menyukai Hal-Hal Baru Menuju Lebih Baik

No.	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	33	30
2	Setuju	75	68,2
3	Netral/Cukup setuju	1	0,9
4	Tidak setuju	1	0,9
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Total	110	100,0

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3.26 dapat diketahui mayoritas jawaban responden adalah setuju dan sangat setuju yaitu sebanyak 108 responden atau 98,2, sementara itu ada 1 responden atau 0,9% menjawab tidak setuju. Responden yang tidak setuju ini merasa jika perusahaan tidak mendorong karyawan untuk menyukai hal-hal menuju lebih baik. Kemudian 109 responden lainnya merasa bahwa budaya inovasi di PT. KAI memang mendorong karyawan untuk melaporkan potensi bahaya dan insiden sekecil apapun.

3.2.2.11 Budaya Perusahaan Mendorong Karyawan Untuk Peka Terhadap

Masalah Dan Mencari Pemecahan

Perilaku yang mencerminkan inovasi berikutnya adalah karyawan harus peka terhadap permasalahan yang ada di perusahaan dan mencari pemecahan masalah tersebut. Adapun pendapat responden mengenai budaya perusahaan mendorong karyawan peka terhadap permasalahan dan mencari pemecahan dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. 27 Persepsi Responden Mengenai Peka Terhadap Masalah Dan Pemecahan

No.	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	35	31,8
2	Setuju	71	64,5
3	Netral/Cukup setuju	4	3,6
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Total		110	100,0

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3.27 dapat diketahui mayoritas jawaban responden adalah setuju dan sangat setuju yaitu sebanyak 106 responden atau 96,3% dan 4 responden lainnya atau 3,6% menjawab cukup setuju. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju, hal ini berarti seluruh responden merasa bahwa budaya inovasi di PT. KAI memang mendorong karyawan untuk peka terhadap permasalahan dan mencari pemecahannya.

3.2.2.12 Budaya Perusahaan Mendorong Karyawan Untuk Berfikir Fleksibel dan Imajinatif

Perilaku inovasi selanjutnya yang ada di PT. KAI adalah karyawan mampu berfikir fleksibel dan imajinatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Adapun pendapat responden mengenai budaya perusahaan mendorong karyawan mampu berfikir fleksibel dan imajinatif dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. 28 Persepsi Responden Mengenai Berfikir Fleksibel dan Imajinatif

No.	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	36	32,7
2	Setuju	71	64,5
3	Netral/Cukup setuju	2	1,8
4	Tidak setuju	1	0,9
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Total	110	100,0

Sumber : Data primer yang diolah,2019

Berdasarkan tabel 3.28 dapat diketahui mayoritas jawaban responden adalah setuju dan sangat setuju yaitu sebanyak 107 responden atau 93,2%, sementara itu ada 1 responden atau 0,9% menjawab tidak setuju. Responden yang tidak setuju ini merasa jika perusahaan tidak mendorong karyawannya untuk berfikir fleksibel dan imajinatif. Kemudian sebanyak 109 responden lainnya merasa bahwa budaya inovasi di PT. KAI memang mendorong karyawan untuk mampu berfikir fleksibel dan imajinatif dalam menyelesaikan pekerjaan.

3.2.2.13 Budaya Perusahaan Mendorong Karyawan Untuk Menempatkan Kepentingan Pelanggan Diatas Segalanya

Budaya PT. KAI yang kelima adalah pelayanan prima, yaitu memberikan pelayanan yang terbaik yang sesuai dengan standar mutu yang memuaskan dan sesuai harapan atau melebihi harapan pelanggan dengan memenuhi 6 A unsur pokok : *Ability* (Kemampuan), *Attitude* (Sikap), *Apeareance* (Penampilan), *Attention* (Perhatian), *Action* (Tindakan), dan *Accountability* (Tanggung Jawab). Perilaku yang mencerminkan peyanan prima salah satunya yaitu menempatkan kepentingan pelanggan diatas kepentingan pribadi atau kelompok. Adapun pendapat responden mengenai budaya perusahaan mendorong karyawan untuk menempatkan kepentingan pelanggan diatas kepentingan pribadi atau kelompok dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. 29 Persepsi Responden Mengenai Menempatkan Kepentingan Pelanggan Diatas Segalanya

No.	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	43	39,1
2	Setuju	64	58,2
3	Netral/Cukup setuju	2	1,8
4	Tidak setuju	1	0,9
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Total	110	100,0

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3.29 dapat diketahui mayoritas jawaban responden adalah setuju dan sangat setuju yaitu sebanyak 107 responden atau 97,3%, sementara itu ada 1 responden atau 0,9% menjawab tidak setuju. Sebanyak 109 responden merasa bahwa budaya pelayanan prima di PT. KAI memang mendorong karyawan untuk

senantiasa menempatkan kepentingan pelanggan diatas kepentingan pribadi atau kelompok karena PT. KAI berkomitmen untuk memuaskan pelanggan.

3.2.2.14 Budaya Perusahaan Mendorong Karyawan Untuk Ramah, Sopan, Dan Santun Dalam Melayani Pelanggan

Perilaku pelayanan prima berikutnya yaitu selalu ramah, sopan, dan santun dalam melayani pelanggan. Adapun pendapat responden mengenai budaya perusahaan mendorong karyawan untuk ramah, sopan, dan santun dalam melayani pelanggan dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. 30 Persepsi Responden Mengenai Ramah, Sopan, Dan Santun Dalam Melayani Pelanggan

No.	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	50	45,5
2	Setuju	59	53,6
3	Netral/Cukup setuju	1	0,9
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Total	110	100,0

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3.30 dapat diketahui mayoritas jawaban responden adalah setuju dan sangat setuju yaitu sebanyak 109 responden atau 99,1% dan terdapat hanya 1 responden atau 0,9% menjawab cukup setuju. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju, hal ini berarti seluruh responden merasa bahwa budaya pelayanan prima di PT. KAI memang mendorong karyawan untuk senantiasa ramah, sopan, dan santun dalam melayani pelanggan.

3.2.2.15 Budaya Perusahaan Mendorong Karyawan Untuk Proaktif Dalam

Memenuhi Harapan Pelanggan

Perilaku selanjutnya yang mencerminkan pelayanan prima yaitu karyawan proaktif dalam memenuhi harapan pelanggan dan sesuai standar mutu perusahaan. Adapun pendapat responden mengenai budaya perusahaan mendorong karyawan untuk proaktif dalam memenuhi harapan pelanggan dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. 31 Persepsi Responden Mengenai Proaktif Dalam Memenuhi Harapan Pelanggan

No.	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	49	44,5
2	Setuju	60	54,6
3	Netral/Cukup setuju	1	0,9
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Total		110	100,0

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3.31 dapat diketahui mayoritas jawaban responden adalah setuju dan sangat setuju yaitu sebanyak 109 responden atau 99,1% dan terdapat hanya 1 responden atau 0,9% menjawab cukup setuju. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju, hal ini berarti seluruh responden merasa bahwa budaya pelayanan prima di PT. KAI memang mendorong karyawan untuk proaktif dalam memenuhi harapan pelanggan.

3.2.2.16 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Budaya

Organisasi

Setelah data yang digali melalui indikator variabel budaya organisasi diketahui, berikut ini akan disajikan tabel rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel budaya organisasi. Rekapitulasi jawaban responden dilakukan untuk mengetahui secara jelas butir pernyataan mana yang memiliki nilai di atas rata-rata dan butir pernyataan mana yang memiliki nilai di bawah rata-rata. Hasil rekapitulasi jawaban dapat dijadikan dasar bagi peneliti di dalam memberikan saran yang tepat sesuai dengan aspek-aspek yang perlu dipertahankan dan ditingkatkan.

Tabel 3. 32 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Budaya Organisasi

No.	Item Pernyataan	Jumlah Responden	Skor										Skor Total	Mean
			1		2		3		4		5			
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	B1	110	0	0	0	0	1	0,9	45	40,9	64	58,2	503	4,57
2	B2	110	0	0	0	0	0	0	46	41,8	64	58,2	504	4,58
3	B3	110	0	0	0	0	1	0,8	39	35,5	70	63,6	509	4,62
4	B4	110	0	0	1	0,9	1	0,9	56	50,9	52	47,3	489	4,44
5	B5	110	0	0	1	0,9	1	0,9	66	60	42	36,2	479	4,35
6	B6	110	0	0	0	0	0	0	61	55,5	49	44,5	489	4,44
7	B7	110	0	0	0	0	2	1,8	56	50,9	52	47,3	490	4,45
8	B8	110	0	0	0	0	1	0,9	49	44,5	60	54,5	499	4,53
9	B9	110	0	0	0	0	0	0	60	54,5	50	45,5	490	4,45
10	B10	110	0	0	1	0,9	1	0,9	75	68,2	33	30	470	4,27
11	B11	110	0	0	0	0	4	3,6	71	64,5	35	31,8	471	4,28
12	B12	110	0	0	1	0,9	2	1,8	71	64,5	36	32,7	472	4,29
13	B13	110	0	0	1	0,9	2	1,8	64	58,2	43	39,1	479	4,35
14	B14	110	0	0	0	0	1	0,9	59	53,6	50	45,5	489	4,44
15	B15	110	0	0	0	0	1	0,9	60	54,5	49	44,5	488	4,43
	Mean Skor Variabel													4,43

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Keterangan:

B1: Persepsi Responden Mengenai Berpikir, Berkata, Dan Bertindak Secara Benar

B2: Persepsi Responden Mengenai Menghormati Diri, Orang Lain, Dan Lembaga

B3: Persepsi Responden Mengenai Tidak Melakukan Manipulasi

B4: Persepsi Responden Mengenai Mampu Dan Menguasai Bidang Pekerjaannya

B5: Persepsi Responden Mengenai Mempunyai Motivasi Diri, Tidak Tergantung Orang Lain

B6: Persepsi Responden Mengenai Mempunyai Komitmen Tinggi, Bertindak Secara Efektif Dan Efisien

B7: Persepsi Responden Mengenai Konsisten Dan Peduli Terhadap Diri Dan Orang Lain

B8: Persepsi Responden Mengenai Menjaga Asset Perusahaan

B9: Persepsi Responden Mengenai Melaporkan Potensi Bahaya Dan Insiden Sekecil Apapun

B10: Persepsi Responden Mengenai Menyukai Hal-Hal Baru Menuju Lebih Baik

B11: Persepsi Responden Mengenai Peka Terhadap Permasalahan Dan Mencari Pemecahan

B12: Persepsi Responden Mengenai Mampu Berfikir Fleksibel Dan Imajinatif

B13: Persepsi Responden Mengenai Menempatkan Kepentingan Pelanggan Diatas Kepentingan Pribadi Atau Kelompok

B14: Persepsi Responden Mengenai Ramah, Sopan Dan Santun Dalam Melayani Pelanggan

B15: Persepsi Responden Mengenai Proaktif Dalam Memenuhi Harapan Pelanggan

Berdasarkan tabel 3.32 dapat diketahui bahwa mean skor dari variabel budaya organisasi sebesar 4,43. Pertanyaan yang berada diatas rata-rata variabel yakni pertanyaan 1 dengan nilai skor 4,57 mengenai berpikir, berkata, dan bertindak secara benar. Pertanyaan 2 dengan nilai skor 4,58 mengenai menghormati diri, orang lain,

dan lembaga. Pertanyaan 3 dengan nilai skor 4,62 mengenai tidak melakukan manipulasi. Pertanyaan 4 dengan nilai skor 4,44 mengenai mampu dan menguasai bidang pekerjaannya. Pertanyaan 6 dengan nilai skor 4,44 mengenai komitmen tinggi dalam bekerja, bertindak secara efektif dan efisien. Pertanyaan 7 dengan nilai skor 4,45 mengenai konsisten dan peduli terhadap keselamatan diri dan orang lain. Pertanyaan 8 dengan nilai skor 4,53 mengenai menjaga aset perusahaan. pertanyaan 9 dengan nilai skor 4,45 mengenai melaporkan potensi bahaya dan insiden sekecil apapun. Pertanyaan 14 dengan nilai skor 4,44 mengenai ramah, sopan, dan santun dalam melayani pelanggan. Pertanyaan 15 dengan nilai skor 4,43 mengenai proaktif dalam memenuhi harapan pelanggan. Artinya, kesepuluh faktor ini sudah baik dan harus tetap dipertahankan serta ditingkatkan. Sedangkan pertanyaan yang dibawah rata-rata variabel yakni pertanyaan 5 dengan nilai skor 4,35 mengenai mempunyai motivasi diri yang tinggi dan tidak tergantung orang lain, pertanyaan 10 dengan nilai skor 4,27 mengenai menyukai hal-hal baru menuju lebih baik, pertanyaan 11 dengan nilai skor 4,28 mengenai peka terhadap permasalahan dan mencari pemecahan, pertanyaan 12 dengan nilai skor 4,29 mengenai mampu berfikir fleksibel dan imajinatif, dan pertanyaan 13 dengan nilai skor 4,35 mengenai menempatkan kepentingan pelanggan diatas kepentingan pribadi atau kelompok.

3.2.2.17 Kategorisasi Variabel Budaya Organisasi

Kategorisasi yang digunakan dalam variabel budaya organisasi adalah sangat baik, baik, cukup, tidak baik, dan sangat tidak baik. Pemberian penilaian terhadap variabel budaya organisasi menggunakan tingkat pengukuran interval agar dapat

mengkategorisasikan tingkatan persepsi responden terhadap variabel kompensasi. Berdasarkan 5 (lima) alternatif penilaian, jawaban dikategorikan menjadi 5 (lima) kategori jawaban berdasarkan skala Likert dengan menggunakan skala interval 1 - 5. Jawaban yang mendukung diberi skor tertinggi dan jawaban tidak mendukung diberi skor terendah. Pembagian kategori jawaban adalah sebagai berikut:

- a. Kategori Sangat Tidak Baik dengan nilai 1
- b. Kategori Tidak Baik dengan nilai 2
- c. Kategori Cukup nilai 3
- d. Kategori Baik dengan nilai 4
- e. Kategori Sangat Baik dengan nilai 5

Dari hasil 5 kategorisasi nilai jawaban ini dibuat lebar interval (I) dengan menggunakan rumus pengukuran interval yaitu :

$$I = \frac{R}{K}$$

Dimana :

I = Interval Kelas

R = Rentang, yaitu skor tertinggi – skor terendah

K = Jumlah Kelas

Secara keseluruhan variabel budaya organisasi terdiri dari 15 pertanyaan dengan perhitungan interval kelas untuk variabel ini adalah sebagai berikut :

$$I = \frac{R}{K} = \frac{15 \times 5 - (15 \times 1)}{5}$$

$$\begin{aligned}
 &= \frac{75-15}{5} \\
 &= \frac{60}{5} \\
 &= 12
 \end{aligned}$$

Setelah diketahui interval kelas dari variabel pelatihan, maka tabel distribusi sebagai berikut.

Tabel 3. 33 Kategorisasi Variabel Budaya Organisasi

No	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	15-27	Sangat Tidak Baik	0	0
2	>27-39	Tidak Baik	0	0
3	>39-51	Cukup	0	0
4	>51-63	Baik	30	27,3
5	>63-75	Sangat Baik	80	72,7
Total			110	100,0

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 3.33 dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi berada pada kategori sangat baik , yakni sebesar 72,7% berada dikategori sangat baik dan 27,3% di kategori baik. Seluruh pernyataan termasuk kategori terbaik dan dapat dilihat dari persepsi responden mengenai seluruh pernyataan yang ada yaitu seluruh perilaku yang mencerminkan integritas, profesional, keselamatan, inovasi, dan pelayanan prima.

3.2.3 Variabel Kepuasan Kerja

Handoko (2000: 193-194) mengemukakan bahwa kepuasan kerja (Job Satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Waktu/lama penyelesaian merupakan

pencerminan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dapat dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungannya. Dalam variabel Kepuasan Kerja pertanyaan kuesioner berjumlah total 6 (enam) item pertanyaan. Berikut adalah jawaban responden mengenai item-item pertanyaan.

3.2.3.1 Tidak Memiliki Minat Berpindah Kerja

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover karyawan yang rendah. Sedangkan karyawan yang kurang puas biasanya turnover-nya tinggi. Sehingga jika karyawan memiliki minat berpindah kerja yang rendah maka dapat disimpulkan jika karyawan tersebut sudah merasa puas. Adapun pendapat responden mengenai tidak memiliki minat berpindah kerja dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. 34 Persepsi Responden Mengenai Tidak Memiliki Minat Berpindah Kerja

No.	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	26	23,6
2	Setuju	50	45,5
3	Netral/Cukup setuju	28	25,5
4	Tidak setuju	4	3,6
5	Sangat tidak setuju	2	1,8
	Total	110	100,0

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3.34 dapat diketahui mayoritas jawaban responden adalah setuju dan cukup setuju yaitu sebanyak 78 responden atau 71%, sementara itu terdapat 2 responden atau 1,8% menjawab sangat tidak setuju. Responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju berarti memiliki tingkat kepuasan yang rendah keinginan untuk berpindah kerja. Kemudian responden lainnya telah merasa puas dengan bekerja di PT. KAI dan minat untuk berpindah kerja sangat rendah.

3.2.3.2 Menyenangi Pekerjaan Yang Ditekuni

Karyawan yang menyenangi pekerjaan yang ditekuni cenderung lebih puas. Serta karyawan akan menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja. Adapun pendapat responden mengenai menyenangi pekerjaan yang ditekuni dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. 35 Persepsi Responden Mengenai Menyenangi Pekerjaan Yang Ditekuni

No.	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	31	28,2
2	Setuju	71	64,5
3	Netral/Cukup setuju	8	7,3
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Total	110	100,0

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3.35 dapat diketahui mayoritas jawaban responden adalah setuju dan sangat setuju yaitu sebanyak 102 responden atau 92,7% dan terdapat 8 responden atau 7,3% menjawab cukup setuju. Tidak ada responden yang menjawab tidak menyenangi pekerjaan yang ditekuni. Seluruh responden merasa puas dengan pekerjaannya dan menyenangi pekerjaan yang mereka tekuni di PT. KAI.

3.2.3.3 Memberikan Kontribusi Pada Pekerjaan

Bagi seorang karyawan, memberi kontribusi dalam pekerjaan sudah merupakan keharusan, bahkan menjadi hal yang terpenting. Bagaimanapun sebuah perusahaan akan menilai kinerja seorang karyawan dari kontribusi yang bisa dan telah diberikan. Adapun pendapat responden mengenai memberikan kontribusi pada pekerjaan dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. 36 Persepsi Responden Mengenai Memberikan Kontribusi Pada Pekerjaan

No.	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	30	27,3
2	Setuju	67	60,9
3	Netral/Cukup setuju	13	11,8
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Total		110	100,0

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3.36 dapat diketahui mayoritas jawaban responden adalah setuju dan sangat setuju yaitu sebanyak 97 responden atau 88,2% dan terdapat 13 responden atau 11,8% menjawab cukup setuju. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju, hal ini berarti seluruh responden merasa puas dengan pekerjaannya dan dapat memberikan kontribusi pada pekerjaan.

3.2.3.4 Mendapat Pujian Dari Pimpinan Atas Hasil Kerja

Pujian adalah bagian terpenting dalam menjaga karyawan untuk tetap termotivasi, dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang selalu diberikan semangat dan kepercayaan diri melalui pujian yang tulus, akan menjadi orang-orang yang produktif bersama pekerjaan mereka. Adapun pendapat responden mengenai mendapat pujian dari pimpinan atas hasil kerja dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. 37 Persepsi Responden Mengenai Mendapat Pujian Dari Pimpinan

No.	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	13	11,8
2	Setuju	63	57,3
3	Netral/Cukup setuju	31	28,2
4	Tidak setuju	2	1,8
5	Sangat tidak setuju	1	0,9
Total		110	100,0

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3.37 dapat diketahui mayoritas jawaban responden adalah setuju dan cukup setuju yaitu sebanyak 94 responden atau 85,5% dan terdapat 3 responden atau 2,7% menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini berarti 3 dari 110 responden merasa belum pernah mendapat pujian dari pimpinan atas hasil kerja mereka. Kemudian 107 responden lainnya telah merasa puas dengan pujian yang didapatkan dari pimpinan atas hasil pekerjaan.

3.2.3.5 Kesempatan Promosi Sesuai Dengan Kinerja

Promosi jabatan adalah pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Dan pada umumnya promosi yang diikuti dengan peningkatan income serta fasilitas yang lain. Penghargaan atas hasil kinerja biasanya dinyatakan dalam bentuk promosi jabatan. Seorang karyawan memandang promosi sebagai sesuatu yang paling menarik dibandingkan dengan kompensasi lain hal ini disebabkan karena promosi bersifat permanen dan berlaku untuk jangka waktu yang lama. Istilah promosi jabatan berarti kemajuan, dimana sebuah promosi dapat terjadi ketika seorang karyawan dinaikkan

jabatannya dari posisi yang rendah ke posisi yang lebih tinggi. Kenaikan gaji dan tanggung jawab biasanya turut menyertai promosi jabatan. Adapun pendapat responden mengenai kesempatan promosi sesuai dengan kinerja dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. 38 Persepsi Responden Mengenai Kesempatan Promosi Sesuai Dengan Kinerja

No.	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	25	22,7
2	Setuju	68	61,8
3	Netral/Cukup setuju	16	14,5
4	Tidak setuju	1	0,9
5	Sangat tidak setuju	0	0
Total		110	100,0

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3.38 dapat diketahui mayoritas jawaban responden adalah setuju dan sangat setuju yaitu sebanyak 93 responden atau 84,5%, sementara itu terdapat hanya 1 responden atau 0,9% menjawab tidak setuju, karena responden ini merasa promosi yang didapatkan tidak sesuai dengan ekspektasinya. Kemudian 109 responden lainnya telah merasa puas dengan kebijakan promosi jabatan yang berlaku di PT. KAI (Persero).

3.2.3.6 Kebutuhan Hidup Terpenuhi

Kebutuhan hidup adalah segala sesuatu yang diperlukan untuk melangsungkan kehidupan baik bersifat materil maupun nonmateril. atau bisa juga dikatakan sebagai kebutuhan sandang, pangan, papan. di era modern sekarang ini kebutuhan hidup orang bertambah banyak dan harganya pun semakin mahal. Maka dari itu karyawan

dapat dikatakan puas jika mereka merasa kebutuhan hidup primer mereka terpenuhi dengan bekerja di suatu perusahaan. Adapun pendapat responden mengenai kebutuhan hidup terpenuhi dengan bekerja di PT. KAI dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. 39 Persepsi Responden Mengenai Kebutuhan Hidup Terpenuhi

No.	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	38	34,5
2	Setuju	66	60
3	Netral/Cukup setuju	6	5,5
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Total		110	100,0

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3.39 dapat diketahui mayoritas jawaban responden adalah setuju dan sangat setuju yaitu sebanyak 104 responden atau 94,5% dan terdapat 6 responden atau 5,5% menjawab cukup setuju. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju, karena seluruh responden ini merasa gaji yang mereka terima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka dengan bekerja di PT. KAI.

3.2.3.7 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kepuasan Kerja

Setelah data yang digali melalui indikator variabel kepuasan kerja diketahui, berikut ini akan disajikan tabel rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel kepuasan kerja. Rekapitulasi jawaban responden dilakukan untuk mengetahui secara jelas butir pernyataan mana yang memiliki nilai di atas rata-rata dan butir pernyataan mana yang memiliki nilai di bawah rata-rata. Hasil rekapitulasi jawaban dapat dijadikan dasar bagi peneliti di dalam memberikan saran yang tepat sesuai dengan aspek-aspek yang perlu dipertahankan dan ditingkatkan.

Tabel 3. 40 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kepuasan Kerja

No.	Item Pernyataan	Jumlah Responden	Skor										Skor Total	Mean
			1		2		3		4		5			
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	KP1	110	2	1,8	4	3,6	28	25,5	50	45,5	26	23,6	424	3,85
2	KP2	110	0	0	0	0	8	7,3	71	64,5	31	28,2	463	4,20
3	KP3	110	0	0	0	0	13	11,8	67	60,9	30	27,3	457	4,15
4	KP4	110	1	0,9	2	1,8	31	28,2	63	57,3	13	11,8	415	3,77
5	KP5	110	0	0	1	0,9	16	14,5	68	61,8	25	22,7	447	4,06
6	KP6	110	0	0	0	0	6	5,5	66	60	38	34,5	472	4,29
	Mean Skor Variabel													4,05

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Keterangan:

KP1 : Tidak Memiliki Minat Untuk Berpindah Kerja

KP2 : Menyenangi Pekerjaan Yang Ditekuni

KP3: Memberikan Kontribusi Pada Pekerjaan

KP4: Mendapat Pujian Dari Pimpinan Atas Hasil Kerja

KP5: Kesempatan Promosi Sesuai Dengan Kinerja

KP6 : Kebutuhan Hidup Terpenuhi

Berdasarkan tabel 3.40 dapat diketahui bahwa mean skor dari variabel kepuasan kerja sebesar 4,05. Pertanyaan yang berada diatas rata-rata variabel yakni pertanyaan 2 dengan nilai skor 4,20 mengenai menyenangkan pekerjaan yang ditekuni, pertanyaan 3 dengan nilai skor 4,15 mengenai dapat memberikan konstribusi pada

pekerjaan, pertanyaan 5 dengan nilai skor 4,06 mengenai kesempatan promosi sesuai dengan kinerja, dan pertanyaan 6 dengan nilai skor 4,29 mengenai kebutuhan hidup terpenuhi dengan bekerja di PT. KAI. Artinya, keempat indikator ini sudah baik dan harus tetap dipertahankan serta ditingkatkan. Sedangkan pertanyaan yang dibawah rata-rata variabel yakni pertanyaan 1 dengan nilai skor 3,85 mengenai tidak memiliki minat untuk berpindah kerja, dan pertanyaan 4 dengan nilai skor 3,77 mengenai mendapat pujian dari pimpinan atas hasil kerja. Hal ini terjadi karena ada beberapa karyawan yang merasa tidak nyaman di pekerjaan yang sekarang dan pimpinan masih jarang memberikan pujian lisan kepada karyawan atas pekerjaan mereka.

3.2.3.8 Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja

Kategorisasi yang digunakan dalam variabel kepuasan kerja adalah sangat baik, baik, cukup, tidak baik, dan sangat tidak baik. Pemberian penilaian terhadap variabel kepuasan kerja menggunakan tingkat pengukuran interval agar dapat mengkategorisasikan tingkatan persepsi responden terhadap variabel kompensasi. Berdasarkan 5 (lima) alternatif penilaian, jawaban dikategorikan menjadi 5 (lima) kategori jawaban berdasarkan skala Likert dengan menggunakan skala interval 1 - 5. Jawaban yang mendukung diberi skor tertinggi dan jawaban tidak mendukung diberi skor terendah. Pembagian kategori jawaban adalah sebagai berikut:

- a. Kategori Sangat Tidak Baik dengan nilai 1
- b. Kategori Tidak Baik dengan nilai 2
- c. Kategori Cukup nilai 3
- d. Kategori Baik dengan nilai 4

e. Kategori Sangat Baik dengan nilai 5

Dari hasil 5 kategorisasi nilai jawaban ini dibuat Lebar interval (I) dengan menggunakan rumus pengukuran interval yaitu :

$$I = \frac{R}{K}$$

Dimana :

I = Interval Kelas

R = Rentang, yaitu skor tertinggi – skor terendah

K = Jumlah Kelas

Secara keseluruhan variabel budaya organisasi terdiri dari 6 pertanyaan dengan perhitungan interval kelas untuk variabel ini adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} I &= \frac{R}{K} = \frac{6 \times 5 - (6 \times 1)}{5} \\ &= \frac{30 - 6}{5} \\ &= \frac{24}{5} \\ &= 4,8 \end{aligned}$$

Setelah diketahui interval kelas dari variabel kepuasan kerja, maka tabel distribusi sebagai berikut.

Tabel 3. 41 Kategorisasi Variabel Kepuasan Kerja

No	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	6-10,8	Sangat Tidak Baik	0	0
2	>10,8-15,6	Tidak Baik	1	0,9
3	>15,6-20,4	Cukup	7	6,4
4	>20,4-25,2	Baik	68	61,8
5	>25,2-30	Sangat Baik	34	30,9
Total			110	100,0

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 3.41 dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja berada pada kategori baik, yakni sebesar 61,8% berada dikategori baik, 30,9% di kategori sangat baik dan 6,4% di kategori cukup baik. Kategori terbaik dapat dilihat dari persepsi responden mengenai menyenangkan pekerjaan yang ditekuni, memberikan kontribusi pada pekerjaan, kesempatan promosi sesuai dengan kinerja, kebutuhan hidup terpenuhi. Namun masih ada 0,9% yang termasuk kategori tidak baik. Hal ini dapat dilihat dari persepsi responden mengenai tidak memiliki minat untuk berpindah kerja dan mendapat pujian dari pimpinan atas hasil kerja.

3.2.4 Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan bentuk nyata dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diterima olehnya (Mangkunegara 2001:68). Kinerja seorang karyawan akan berpengaruh terhadap keberjalanan suatu perusahaan. Untuk mencapai target yang telah ditentukan sebelumnya, diperlukan kinerja karyawan yang baik agar target tersebut dapat tercapai. Dalam variabel Kinerja karyawan pertanyaan

kuesioner berjumlah total 7 (tujuh) item pertanyaan. Berikut adalah jawaban responden mengenai item-item pertanyaan.

3.2.4.1 Hadir Tepat Waktu

Perusahaan sudah menetapkan waktu bekerja dimulai, waktu untuk istirahat dan waktu pulang. Aturan tentang waktu tersebut dibuat agar proses produksi dapat berjalan sesuai jadwal yang ditentukan, sehingga dapat memproduksi produk dengan maksimal sesuai waktu yang telah ditentukan. Berikut persepsi responden terhadap ketepatan waktu dalam bekerja

Tabel 3. 42 Persepsi Responden Mengenai Ketepatan Waktu Dalam Bekerja

No.	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	26	23,6
2	Setuju	71	64,5
3	Netral/Cukup setuju	12	10,9
4	Tidak setuju	1	0,9
5	Sangat tidak setuju	0	0
Total		110	100,0

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3.42 dapat diketahui bahwa mayoritas jawaban responden adalah setuju dan sangat setuju yaitu sebanyak 97 responden atau 88,1%, sementara itu terdapat 1 responden atau 0,9% menjawab tidak setuju hal ini disebabkan karena tempat tinggal yang jauh, jalanan yang macet, dan kendala lainnya.

3.2.4.2 Kesesuaian Hasil Kerja Dengan Yang Ditargetkan

Dalam keberjalanan perusahaan sudah menetapkan target-target yang akan dicapai oleh perusahaan. Salah satu cara agar mencapai tujuan tersebut perusahaan membuat target-target produksi terlebih dahulu. Apabila target yang sudah ditetapkan sesuai dengan hasil kerja secara nyata merupakan cerminan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal itu akan berdampak dalam memenuhi pesanan dari konsumen. Dalam hal ini target yang dimaksud adalah target karyawan di dalam mengerjakan pekerjaan yang sedang dikerjakan dalam proses produksi. Berikut ini persepsi responden terhadap kesesuaian hasil pekerjaan dengan yang ditargetkan.

Tabel 3. 43 Persepi Responden Mengenai Kesesuaian Hasil Pekerjaan Dengan Yang Ditargetkan

No.	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	41	37,3
2	Setuju	65	59,1
3	Netral/Cukup setuju	4	3,6
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Total	110	100,0

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3.43 dapat diketahui bahwa mayoritas jawaban responden adalah setuju dan sangat setuju yaitu sebanyak 106 responden atau 96,4% dan 4 responden atau 3,6% menjawab cukup setuju. Tidak terdapat responden yang menjawab tidak setuju hal itu karena seluruh responden berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan tepat dan sesuai dengan yang ditargetkan padanya.

3.2.4.3 Kesesuaian Hasil Kerja Dengan Waktu Yang Ditentukan

Waktu kerja untuk penyelesaian suatu pekerjaan harus dapat memenuhi target agar terciptanya efisiensi biaya dan efektivitas waktu. Dalam hal ini PT. KAI telah menetapkan batas waktu tertentu bagi karyawannya yang melakukan pekerjaan, sehingga diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berikut persepsi responden terhadap ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Tabel 3. 44 Persepi Responden Mengenai Kesesuaian Hasil Kerja Dengan Waktu Yang Ditetapkan

No.	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	27	24,5
2	Setuju	79	71,8
3	Netral/Cukup setuju	4	3,6
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Total	110	100,0

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3.44 dapat diketahui mayoritas jawaban responden adalah setuju dan sangat setuju yaitu sebanyak 106 responden atau 96,3% dan terdapat 4 responden atau 3,6% menjawab cukup setuju. Tidak terdapat responden yang menjawab tidak setuju, hal ini karena seluruh responden berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

3.2.4.4 Memiliki Tanggung Jawab Tinggi Terhadap Pekerjaan

Rasa tanggung jawab yang tinggi menunjukkan kedisiplinan kita dalam bekerja, seperti mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepada kita dan menyelesaikannya

tepat waktu. Pekerja yang disiplin bukan hanya selalu menerima tugas yang diberikan, menyelesaikan tugas dengan sempurna juga merupakan bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan. Berikut persepsi responden mengenai rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. 45 Persepsi Responden Mengenai Rasa Tanggung Jawab Yang Tinggi Terhadap Pekerjaan

No.	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	45	40,9
2	Setuju	64	58,2
3	Netral/Cukup setuju	1	0,9
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Total		110	100,0

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3.45 dapat diketahui bahwa mayoritas jawaban responden adalah setuju dan sangat setuju yaitu sebanyak 109 responden atau 99,1% dan hanya terdapat 1 responden atau 1,8% menjawab cukup setuju. Tidak terdapat responden yang menjawab tidak setuju, hal ini karena seluruh karyawan pasti memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan mereka dan berusaha yang terbaik untuk perusahaan.

3.2.4.5 Mampu Bekerjasama Dengan Rekan Kerja

Ketika bekerja dalam tim, karyawan akan bekerja menuju tujuan yang sama secara bersamaan. Semua proses pekerjaan yang dikerjakan pun akan menjadi lebih efisien karena akan menyelesaikannya secara bersamaan sesuai dengan kemampuan masing-masing. Tidak hanya itu, bekerja dalam tim juga dapat memudahkan karyawan untuk

menyelesaikan pekerjaan yang menumpuk lebih cepat karena saling berbagi tanggung jawab dengan lainnya. Dari sudut pandang manajemen, meningkatkan kerja sama tim dalam lingkungan kerja juga akan membantu perusahaan atau departemen anda untuk mengambil pekerjaan tambahan dan akhirnya mendapatkan keuntungan atau bonus tanpa harus menambah karyawan lagi. Berikut persepsi responden mengenai bekerjasama dengan baik bersama rekan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. 46 Persepsi Responden Mengenai Mampu Bekerjasama Dengan Rekan Kerja

No.	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	38	34,5
2	Setuju	70	63,6
3	Netral/Cukup setuju	2	1,8
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
Total		110	100,0

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3.46 dapat diketahui bahwa jawaban responden dalam tabel tersebut sebanyak 70 responden atau 63,6% menjawab setuju, 38 responden atau 34,5% menjawab sangat setuju dan 2 responden atau 1,8% menjawab cukup setuju. Tidak terdapat responden yang menjawab tidak setuju hal itu karena hampir seluruh karyawan mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan tim ataupun dalam pemecahan masalah.

3.2.4.6 Inisiatif Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Inisiatif kerja adalah daya untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa menunggu intervensi atau suruhan orang lain. Karyawan yang mempunyai inisiatif adalah karyawan yang proaktif dan tidak pasif yang diam menunggu perintah atasan. Selalu mencari terobosan baru untuk meningkatkan hasil pekerjaan Karyawan yang baik bukan hanya karyawan yang bisa menyelesaikan pekerjaannya, tapi juga bisa memberikan masukan untuk membantu pekerjaannya agar efektif. Jangan pernah merasa nyaman dengan melakukan pekerjaan yang itu-itu saja dilakukan setiap hari, karena itu tidak akan meningkatkan kemampuanmu. Pastikan ada inovasi sederhana yang bisa karyawan tersebut berikan bagi atasan dan perusahaannya. Berikut persepsi responden mengenai inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. 47 Persepsi Responden Mengenai Inisiatif Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

No.	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	25	22,7
2	Setuju	76	69,1
3	Netral/Cukup setuju	9	8,2
4	Tidak setuju	0	0
5	Sangat tidak setuju	0	0
	Total	110	100,0

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3.47 dapat diketahui bahwa mayoritas jawaban responden adalah setuju dan sangat setuju yaitu sebanyak 101 responden atau 91,8% dan sisanya 9 responden atau 8,2% menjawab cukup setuju. Tidak terdapat responden yang

menjawab tidak setuju hal ini karena seluruh karyawan memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

3.2.4.7 Tingkat Kesalahan Pekerjaan

Dalam melakukan pekerjaan terkadang manusia tidak terlepas dari suatu kesalahan. Begitupun dalam melakukan kegiatan pekerjaan seorang karyawan tidak terlepas dari suatu kesalahan yang dilakukan, tetapi setiap kesalahan perlu adanya perbaikan sehingga tidak terjadi kesalahan di masa mendatang. Berikut adalah persepsi responden mengenai tingkat kesalahan pekerjaan.

Tabel 3. 48 Persepsi Responden Mengenai Tingkat Kesalahan Pekerjaan

No.	Jawaban	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	22	20,9
2	Setuju	48	43,5
3	Netral/Cukup setuju	33	30
4	Tidak setuju	6	5,5
5	Sangat tidak setuju	1	0,9
	Total	110	100,0

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3.48 dapat diketahui bahwa mayoritas jawaban responden adalah setuju dan cukup setuju yaitu sebanyak 81 responden atau 73,5%, sementara itu terdapat 7 responden atau 6,4% menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju yang berarti tidak jarang pernah melakukan kesalahan karena terburu-buru dalam melakukan pekerjaan. Kemudian sebagian besar responden lainnya merasa bahwa mereka jarang melakukan kesalahan dalam bekerja.

3.2.4.8 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan

Setelah data yang digali melalui indikator variabel kinerja karyawan diketahui berikut ini akan disajikan tabel rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan. Rekapitulasi jawaban responden dilakukan untuk mengetahui secara jelas butir pernyataan mana yang memiliki nilai di atas rata-rata dan butir pernyataan mana yang memiliki nilai di bawah rata-rata. Hasil rekapitulasi jawaban dapat dijadikan dasar bagi peneliti di dalam memberikan saran yang tepat sesuai dengan aspek-aspek yang perlu dipertahankan dan ditingkatkan.

Tabel 3. 49 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan

No.	Item Pernyataan	Jumlah Responden	Skor										Skor Total	Mean
			1		2		3		4		5			
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	KK1	110	0	0	0	0	1	0,9	56	50,9	53	48,2	451	4,10
2	KK2	110	1	0,9	0	0	3	2,7	66	60	40	36,4	477	4,33
3	KK3	110	0	0	0	0	7	6,4	79	71,8	24	21,8	463	4,20
4	KK4	110	0	0	1	0,9	3	2,7	52	47,3	54	49,1	484	4,40
5	KK5	110	0	0	1	0,9	10	9,1	63	57,3	36	32,7	476	4,32
6	KK6	110	0	0	0	0	8	7,3	60	54,5	42	38,2	456	4,14
7	KK7	110	0	0	0	0	6	5,5	71	64,5	33	30	414	3,76
	Mean Skor Variabel													4,17

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Keterangan:

KK1 : Hadir Tepat Waktu

KK2 : Ketepatan Hasil Kerja Dengan Yang Ditargetkan

KK3 : Kesesuaian Hasil Kerja Dengan Waktu Yang Ditetapkan

KK4: Tanggung Jawab Yang Tinggi Terhadap Pekerjaan

KK5: Mampu Bekerjasama Dengan Rekan Kerja

KK6: Inisiatif Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

KK7: Tingkat Kesalahan Pekerjaan

Berdasarkan tabel 3.49 dapat diketahui bahwa mean skor dari variabel pelatihan sebesar 4,17. Pertanyaan yang berada diatas rata-rata variabel yakni pertanyaan 2 dengan nilai skor 4,33, persepsi responden terhadap ketepatan hasil kerja dengan yang ditargetkan. Pertanyaan 3 dengan nilai skor 4,20 mengenai kesesuaian hasil kerja dengan waktu yang ditetapkan. Pertanyaan 4 dengan nilai skor 4,40, persepsi responden terhadap tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan. Pertanyaan 5 dengan nilai skor 4,32 persepsi responden mengenai mampu bekerjasama dengan rekan kerja. Artinya, keempat indikator kinerja karyawan ini sudah baik. Sedangkan pertanyaan yang dibawah rata-rata vaiabel yakni pertanyaan 1 dengan nilai skor 4,10 mengenai persepsi responden terhadap tidak memiliki minat pindah kerja, pertanyaan 6 dengan nilai skor 4,14 mengenai inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan pertanyaan 7 dengan nilai skor 3,76 mengenai tidak pernah melakukan kesalahan dalam bekerja.

3.2.4.9 Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan

Kategorisasi yang digunakan dalam variabel kinerja karyawan adalah sangat baik, baik, cukup, tidak baik, dan sangat tidak baik. Pemberian penilaian terhadap variabel pelatihan menggunakan tingkat pengukuran interval agar dapat mengkategorisasikan tingkatan persepsi responden terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan 5 (lima) alternatif penilaian, jawaban dikategorikan menjadi 5 (lima) kategori jawaban berdasarkan skala Likert dengan menggunakan skala interval 1 - 5. Jawaban yang mendukung diberi skor tertinggi dan jawaban tidak mendukung diberi skor terendah. Pembagian kategori jawaban adalah sebagai berikut:

- a. Kategori Sangat Tidak Baik dengan nilai 1
- b. Kategori Tidak Baik dengan nilai 2
- c. Kategori Cukup nilai 3
- d. Kategori Baik dengan nilai 4
- e. Kategori Sangat Baik dengan nilai 5

Dari hasil 5 kategorisasi nilai jawaban ini dibuat Lebar interval (I) dengan menggunakan rumus pengukuran interval yaitu :

$$I = \frac{R}{K}$$

Dimana :

I = Interval Kelas

R = Rentang, yaitu skor tertinggi – skor terendah

K = Jumlah Kelas

Secara keseluruhan variabel pelatihan terdiri dari 7 pertanyaan dengan perhitungan interval kelas untuk variabel ini adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 I &= \frac{R}{K} = \frac{7 \times 5 - (7 \times 1)}{5} \\
 &= \frac{35-7}{5} \\
 &= \frac{28}{5} \\
 &= 5,6
 \end{aligned}$$

Setelah diketahui interval kelas dari variabel pelatihan, maka tabel distribusi sebagai berikut.

Tabel 3. 50 Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan

No	Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	7-12,6	Sangat Tidak Baik	0	0
2	>12,6-18,2	Tidak Baik	1	0,9
3	>18,2-23,8	Cukup	0	0
4	>23,8-29,4	Baik	61	55,5
5	>29,4-35	Sangat Baik	48	43,6
Total			110	100,0

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 3.50 dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan berada pada kategori baik, yakni sebesar 55,5% berada dikategori baik. Kategori terbaik dapat dilihat dari persepsi responden mengenai ketepatan hasil kerja dengan yang ditargetkan, kesesuaian hasil kerja dengan waktu yang ditetapkan, tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan, mampu bekerjasama dengan rekan kerja, tidak memiliki minat pindah kerja, inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan masih ada 0,9% yang termasuk kategori tidak baik yaitu dilihat dari persepsi responden mengenai tidak pernah melakukan kesalahan dalam bekerja. Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa kategori kinerja karyawan mayoritas termasuk dalam kategori baik.

3.3 Analisis Data

3.3.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja

Analisis pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini ialah uji koefisien korelasi, uji regresi sederhana, uji koefisien determinasi, dan uji signifikansi. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21 yang disajikan berikut.

3.3.1.1 Koefisien Korelasi Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja

Koefisien Korelasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel Pelatihan(X1) dan variabel Kepuasan Kerja (Z) Adapun hasil koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 3. 51 Hasil Korelasi Pelatihan dan Kepuasan Kerja

Correlations		PELATIHAN	KEPUASAN_K ERJA
PELATIHAN	Pearson Correlation	1	,522**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	110	110
KEPUASAN_KERJA	Pearson Correlation	,522**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	110	110

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3.51, dapat diketahui bahwa koefisien korelasi antara variabel Pelatihan (X1) dengan variabel Kepuasan Kerja (Z) ialah 0,522. Hasil uji

tersebut dapat dikatakan bahwa kekuatan hubungan (asosiasi) linear antara variabel Pelatihan (X1) dengan variabel Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,522 yang menunjukkan adanya tingkat hubungan yang sedang berdasarkan kedudukan interval pada 0,40-0,599.

3.3.1.2 Uji Regresi Linear Sederhana Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja

Uji regresi linear sederhana dihubungkan pada hubungan fungsional ataupun kausal antara variabel Pelatihan (X1) dengan variable Kepuasan Kerja (Z) diuji dengan aplikasi SPSS versi 21. Berikut tabel hasil perhitungannya.

Tabel 3. 52 Hasil Regresi Linear Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,777	2,460		3,568	,001
PELATIHAN	,451	,071	,522	6,356	,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji regresi yang terlihat pada tabel 3.52 menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel Pelatihan (X1) 0,451 dan untuk nilai konstantanya ialah sebesar 8,777. berdasarkan keterangan itu maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,777 + 0,451 X1$$

Dimana : Z = Kepuasan Kerja

$X_1 = \text{Pelatihan}$

Berdasarkan persamaan regresi linear sederhana diatas, maka dapat dikatakan bahwa :

- Terdapat pengaruh positif dari variabel Pelatihan (X_1) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z).
- Nilai konstanta sebesar 8,777 menunjukkan apabila tidak ada variabel Pelatihan maka variabel Kepuasan Kerja adalah 8,777 Artinya, meskipun tanpa adanya pengaruh dari variabel Pelatihan, besarnya persepsi terhadap Kepuasan Kerja telah mencapai 8,777.
- Koefisien regresi untuk variabel Pelatihan (X_1) sebesar 0,451. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kepuasan Kerja.
- Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa semakin baik Pelatihan yang diberikan oleh PT. KAI (persero) maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja. Begitu juga sebaliknya, semakin buruk Pelatihan yang diberikan oleh PT. KAI (persero) maka akan menurunkan Kepuasan Kerja.

3.3.1.3 Uji Koefisien Determinasi Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan persentase pengaruh variabel Pelatihan (X_1) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z)). Pengujian ini akan dilakukan dengan aplikasi SPSS versi 21. Berikut hasil dari pengujian koefisien determinasi Pelatihan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)).

Tabel 3. 53 Hasil Uji Korelasi Determinasi Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,522 ^a	,272	,265	2,39735

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi tersebut, menunjukkan bahwa hasil koefisien determinasi Pelatihan (X1) terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,272 maka koefisien determinasinya adalah :

$$\begin{aligned}
 KD &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,272 \times 100\% \\
 &= 27,2\%
 \end{aligned}$$

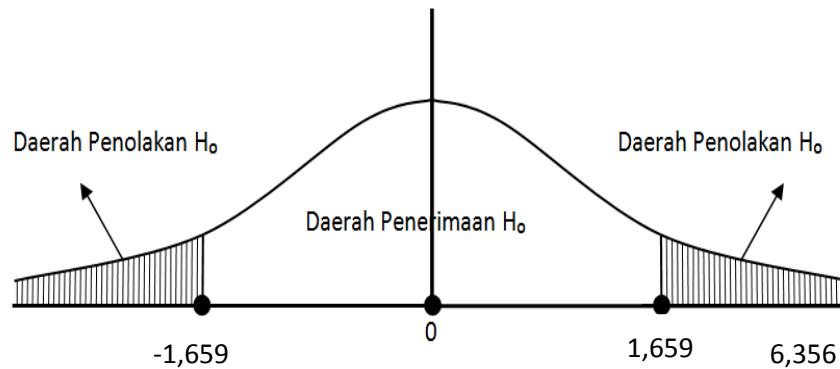
Maka dari perhitungan tersebut, menunjukkan persentase sebesar 27,2% Kepuasan Kerja (Z) dapat dipengaruhi oleh Pelatihan (X1), sedangkan sisanya (100% - 27,2% = 72,8%) dipengaruhi oleh faktor lain diluar Pelatihan.

3.3.1.4 Uji Signifikansi Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja

Nilai t-tabel dengan signifikansi 0,05 dapat diketahui dengan melihat tabel t yang sesuai dengan degree of freedom (df) dengan menggunakan perhitungan $df = n - 2$, yang mana $df = 110 - 2 = 108$. Berdasarkan ketentuan tersebut, maka nilai t tabel diperoleh sebesar 1,659. Sementara t-hitung yang dapat dilihat pada tabel 3.52 sebesar 6,356. Sehingga dapat diperoleh kesimpulan bahwa nilai t-hitung (6,356) > t-tabel (1,659) yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian hipotesis ini

membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. KAI Daop 5 Purwokerto.

Gambar 3. 1 Kurva Uji T Pelatihan (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)



Sumber: Data primer yang diolah, 2019

3.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Analisis pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini ialah uji koefisien korelasi, uji regresi sederhana, uji koefisien determinasi, dan uji signifikansi. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21 yang disajikan berikut.

3.3.2.1 Koefisien Korelasi Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Koefisien Korelasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel Budaya Organisasi (X2) dan variabel Kepuasan Kerja (Z). Adapun hasil koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. 54 Hasil Korelasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Correlations		BUDAYA	KEPUASAN_KERJA
BUDAYA	Pearson Correlation	1	,526**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	110	110
KEPUASAN_KERJA	Pearson Correlation	,526**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	110	110

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3.54 dapat diketahui bahwa koefisien korelasi antara variabel Budaya Organisasi (X2) dengan variabel Kepuasan Kerja (Z) ialah 0,526. Hasil uji tersebut dapat dikatakan bahwa kekuatan hubungan (asosiasi) linear antara variabel Budaya Organisasi (X2) dengan variabel Kepuasan Kerja (Z). sebesar 0,526 yang menunjukkan adanya tingkat hubungan yang sedang berdasarkan kedudukan interval pada 0,40-0,599.

3.3.2.2 Uji Regresi Linear Sederhana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Uji regresi linear sederhana dihubungkan pada hubungan fungsional ataupun kausal antara variabel Budaya Organisasi (X2) dengan variabel Kepuasan Kerja (Z)., diuji dengan aplikasi SPSS versi 21. Berikut tabel hasil perhitungannya.

Tabel 3. 55 Hasil Regresi Linear Sederhana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,490	3,098		1,450	,150
BUDAYA	,298	,046	,526	6,427	,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji regresi yang terlihat pada tabel 3.55 menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi (X₂) 0,298 dan untuk nilai konstantanya ialah sebesar 4,490. berdasarkan keterangan itu maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,490 + 0,298X_2$$

Dimana : Z = Kepuasan Kerja

X₂ = Budaya Organisasi

Berdasarkan persamaan regresi linear sederhana diatas, maka dapat dikatakan bahwa :

- Terdapat pengaruh positif dari variabel Budaya Organisasi (X₂) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z).
- Nilai konstanta sebesar 4,490 menunjukkan apabila tidak ada Budaya Organisasi maka variabel Kepuasan Kerja adalah 4,490. Artinya, meskipun tanpa adanya pengaruh dari variabel Budaya Organisasi besarnya persepsi terhadap Kepuasan Kerja telah mencapai 4,490

- Koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,298. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kepuasan Kerja.
- Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa semakin baik Budaya Organisasi yang diterapkan PT. KAI (persero) maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja. Begitu juga sebaliknya, semakin buruk Budaya Organisasi yang diterapkan PT. KAI (persero) maka akan menurunkan Kepuasan Kerja.

3.3.2.3 Uji Koefisien Determinasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian ini akan dilakukan dengan aplikasi SPSS versi 21. Berikut hasil dari pengujian koefisien determinasi Budaya Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z).

Tabel 3. 56 Hasil Uji Koefisien Determinasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,526 ^a	,277	,270	2,39001

a. Predictors: (Constant), BUDAYA

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi tersebut, menunjukkan bahwa hasil koefisien determinasi Budaya Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,277 maka koefisien determinasinya adalah :

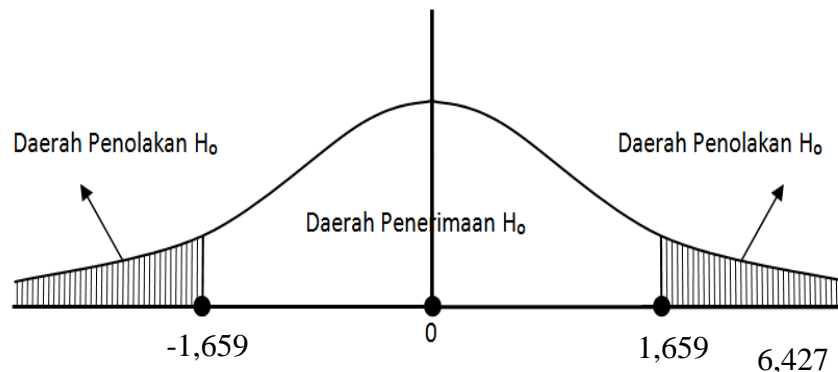
$$\begin{aligned}
 KD &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,277 \times 100\% \\
 &= 27,7\%
 \end{aligned}$$

Maka dari perhitungan tersebut, menunjukkan persentase sebesar 52,6% Kepuasan Kerja (Z) dapat dipengaruhi oleh Budaya Organisasi (X2), sedangkan sisanya ($100\% - 27,7\% = 72,3\%$) dipengaruhi oleh faktor lain diluar Budaya Organisasi.

3.3.2.4 Uji Signifikansi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Nilai t-tabel dengan signifikansi 0,05 dapat diketahui dengan melihat tabel t yang sesuai dengan *degree of freedom* (df) dengan menggunakan perhitungan $df = n - 2$, yang mana $df = 110 - 2 = 108$. Berdasarkan ketentuan tersebut, maka nilai t tabel diperoleh sebesar 1,659. Sementara t-hitung yang dapat dilihat pada tabel 3.55 sebesar 6,427. Sehingga dapat diperoleh kesimpulan bahwa nilai t-hitung ($6,427 > t$ -tabel (1,659) yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja PT. KAI Daop 5 Purwokerto.

Gambar 3. 2 Kurva Uji t Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)



Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

3.3.3 Analisis Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Analisis pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini ialah uji koefisien korelasi, uji regresi sederhana, uji koefisien determinasi, dan uji signifikansi. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21 yang disajikan berikut.

3.3.3.1 Uji Korelasi Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Berikut tabel hasil perhitungan korelasi antara variabel Pelatihan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z).

Tabel 3. 57 Hasil Korelasi Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,594 ^a	,352	,340	2,27195

a. Predictors: (Constant), Budaya, Pelatihan

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3.57, dapat diketahui bahwa koefisien korelasi antara variabel Pelatihan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z) ialah 0,594. Hasil uji tersebut dapat dikatakan bahwa kekuatan hubungan (asosiasi) linear antara variabel Pelatihan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,594, yang menunjukkan adanya tingkat hubungan yang sedang berdasarkan kedudukan interval pada 0,40-0,599.

3.3.3.2 Uji Regresi Linear Berganda Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berikut tabel hasil perhitungannya.

Tabel 3. 58 Hasil Regresi Linear Berganda Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,575	3,058		,515	,608
1 Pelatihan	,287	,081	,332	3,538	,001
Budaya	,193	,053	,341	3,640	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan_kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 3.58 menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel Pelatihan (X1) sebesar 0,287 dan Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,193, sedangkan untuk nilai konstantanya ialah sebesar 1,575. Berdasarkan keterangan tersebut, maka dapat dibentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 1,575 + 0,287X_1 + 0,193X_2$$

Dimana : Z = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X_1 = Pelatihan

X_2 = Budaya Organisasi

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat diasumsikan bahwa :

- Nilai konstanta sebesar 1,575 menunjukkan bahwa apabila Pelatihan dan Budaya Organisasi bernilai 0 (nol), maka Pelatihan dan Budaya Organisasi bernilai 1,575. Artinya, untuk meningkatkan Kepuasan Kerja harus didukung dengan variabel Pelatihan dan Budaya Organisasi atau nilai Kinerja menjadi 1,575
- Nilai koefisien regresi Pelatihan sebesar 0,287 menunjukkan Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. KAI Daop 5 Purwokerto. Dengan kata lain, setiap peningkatan Pelatihan kepada karyawan PT. KAI Daop 5 Purwokerto, akan berdampak pada meningkatnya Kepuasan Kerja
- Nilai koefisien regresi Budaya Organisasi sebesar 0,193 menunjukkan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Dengan kata lain, setiap peningkatan Budaya Organisasi pada karyawan, akan berdampak pada peningkatan Kepuasan Kerja karyawan PT. KAI Daop 5 Purwokerto

3.3.3.3 Uji Koefisien Determinasi Berganda Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian ini akan dilakukan dengan aplikasi SPSS versi 21. Berikut hasil dari pengujian koefisien determinasi Pelatihan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 3. 59 Hasil Uji Koefisien Determinasi Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,594 ^a	,352	,340	2,27195

a. Predictors: (Constant), Budaya, Pelatihan

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi tabel 3.59 tersebut, menunjukkan bahwa hasil koefisien determinasi Pelatihan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,352 maka koefisien determinasinya adalah :

$$\begin{aligned}
 KD &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,352 \times 100\% \\
 &= 35,2\%
 \end{aligned}$$

Maka dari perhitungan tersebut, menunjukkan persentase sebesar 59,4% Kepuasan Kerja (Z) dapat dipengaruhi oleh Pelatihan (X1) dan Budaya Organisasi (X2), sedangkan sisanya ($100\% - 35,2\% = 64,8\%$) dipengaruhi oleh faktor lain diluar Pelatihan dan Budaya Organisasi.

3.3.3.4 Uji Signifikansi Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian adalah :

- $H_0 : b_1, b_2 = 0$, berarti variabel bebas (pelatihan dan budaya organisasi) secara bersama – sama tidak berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja
- $H_a : b_1, b_2 \neq 0$, berarti variabel bebas (pelatihan dan budaya organisasi) secara bersama – sama berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja

Pengambilan keputusan didasarkan pada :

- H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, berarti variabel pelatihan dan budaya organisasi secara bersama – sama tidak berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja karyawan PT. KAI Daop 5 Purwokerto.
- H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti variabel pelatihan dan budaya organisasi secara bersama – sama berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja karyawan PT. KAI Daop 5 Purwokerto

Nilai F-tabel dengan signifikansi 0,05 dapat diketahui dengan melihat tabel F yang sesuai dengan *degree of freedom* 1 (df 1) dan *degree of freedom* 2 (df 2) dengan menggunakan signifikansi 5% (0,05). untuk memperoleh df 1 digunakan perhitungan $df\ 1 = \text{jumlah variabel} - 1$, sehingga $df\ 1 = 3 - 1$ menghasilkan nilai 2. Sedangkan, untuk memperoleh df 2 digunakan perhitungan $df\ 2 = n - k - 1$, dimana (n = jumlah data) dan (k = jumlah variabel independen), sehingga df 2 digunakan dengan

perhitungan $df_2 = 110 - 2 - 1$ menghasilkan nilai 107. Berdasarkan ketentuan tersebut, maka nilai F tabel diperoleh sebesar 3,08.

Tabel 3. 60 Hasil Uji F Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	300,567	2	150,283	29,115	,000 ^b
Residual	552,306	107	5,162		
Total	852,873	109			

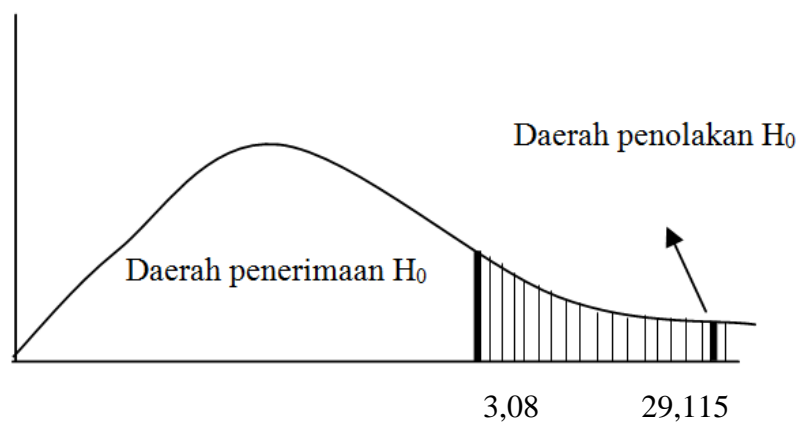
a. Dependent Variable: Kepuasan_kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya, Pelatihan

sumber: Data primer yang diolah, 2019

Pada tabel 3.60 dapat dilihat F-hitung sebesar 29,115. Sehingga dapat diperoleh kesimpulan bahwa nilai F-hitung ($29,115 > t\text{-tabel } (3,08)$) yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa secara bersama – sama antara Pelatihan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. KAI Daop 5 Purwokerto.

Gambar 3. 3 Kurva Uji F Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja



Sumber : Data primer yang diolah, 2019

3.3.4 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini ialah uji koefisien korelasi, uji regresi sederhana, uji koefisien determinasi, dan uji signifikansi. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21 yang disajikan berikut.

3.3.4.1 Koefisien Korelasi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien Korelasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel Pelatihan (X1) dan variabel Kinerja Karyawan (Y). Adapun hasil koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. 61 Hasil Korelasi Pelatihan dan Kinerja Karyawan

Correlations			
		pelatihan	kinerja_karyawan n
pelatihan	Pearson Correlation	1	,473**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	110	110
kinerja_karyawan	Pearson Correlation	,473**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	110	110

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3.61, dapat diketahui bahwa koefisien korelasi antara variabel Pelatihan (X1) dengan variabel Kinerja (Y) ialah 0,473. Hasil uji tersebut dapat dikatakan bahwa kekuatan hubungan (asosiasi) linear antara variabel Pelatihan (X1) dengan variabel Kinerja (Y) sebesar 0,473 yang menunjukkan adanya tingkat hubungan yang sedang berdasarkan kedudukan interval pada 0,40-0,599.

3.3.4.2 Uji Regresi Linear Sederhana Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Karyawan

Uji regresi linear sederhana dihubungkan pada hubungan fungsional ataupun kausal antara variabel Pelatihan (X1) dengan variabel Kinerja (Y), diuji dengan aplikasi SPSS versi 21. Berikut tabel hasil perhitungannya.

Tabel 3. 62 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,153	2,547	5,950	,000
	pelatihan	,410	,074	,473	5,572

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji regresi yang terlihat pada tabel 3.62 menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel Pelatihan (X1) 0,410 dan untuk nilai konstantanya ialah sebesar 15,153. berdasarkan keterangan itu maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 15,153 + 0.410 X1$$

Dimana : Y = Kinerja

X1 = Pelatihan

Berdasarkan persamaan regresi linear sederhana diatas, maka dapat dikatakan bahwa :

- Terdapat pengaruh positif dari variabel Pelatihan (X1) terhadap variabel Kinerja (Y)
- Nilai konstanta sebesar 15,153 menunjukkan apabila tidak ada variabel Pelatihan maka variabel Kinerja adalah 9.924. Artinya, meskipun tanpa adanya pengaruh dari variabel Pelatihan, besarnya persepsi terhadap Kinerja telah mencapai 15,153.
- Koefisien regresi untuk variabel Pelatihan (X1) sebesar 0,410. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja.
- Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa semakin baik Pelatihan yang diberikan oleh PT. KAI (persero) maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Begitu juga sebaliknya, semakin buruk Pelatihan yang diberikan oleh PT. KAI (persero) maka akan menurunkan Kinerja Karyawan.

3.3.4.3 Uji Koefisien Determinasi Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan persentase pengaruh variabel Pelatihan (X1) terhadap variabel Kinerja (Y). Pengujian ini akan dilakukan dengan aplikasi SPSS versi 21. Berikut hasil dari pengujian koefisien determinasi Pelatihan (X1) terhadap Kinerja (Y).

Tabel 3. 63 Hasil Uji Korelasi Determinasi Pelatihan Terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,473 ^a	,223	,216	2,48151

a. Predictors: (Constant), pelatihan

Sumber: *Data primer yang diolah, 2019*

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi tersebut, menunjukkan bahwa hasil koefisien determinasi Pelatihan (X1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,223, maka koefisien determinasinya adalah :

$$\begin{aligned}
 KD &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,223 \times 100\% \\
 &= 22,3\%
 \end{aligned}$$

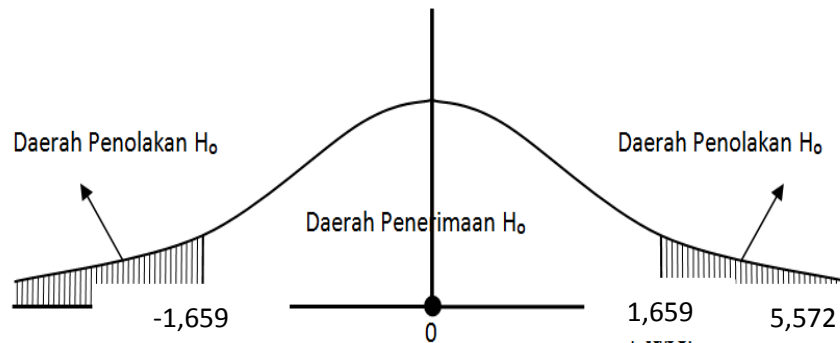
Maka dari perhitungan tersebut, menunjukkan persentase sebesar 22,3% Kinerja (Y) dapat dipengaruhi oleh Pelatihan (X1), sedangkan sisanya (100% - 22,3% = 77,7%) dipengaruhi oleh faktor lain diluar Pelatihan.

3.3.4.4 Uji Signifikansi Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t-tabel dengan signifikansi 0,05 dapat diketahui dengan melihat tabel t yang sesuai dengan degree of freedom (df) dengan menggunakan perhitungan $df = n - 2$, yang mana $df = 110 - 2 = 108$. Berdasarkan ketentuan tersebut, maka nilai t tabel diperoleh sebesar 1,659. Sementara t-hitung yang dapat dilihat pada tabel 3.61 sebesar 5,572. Sehingga dapat diperoleh kesimpulan bahwa nilai t-hitung (5,572) > t-tabel (1,659) yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian hipotesis ini

membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI Daop 5 Purwokerto.

Gambar 3. 4 Kurva Uji T Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)



Sumber: Data primer yang diolah, 2019

3.3.5 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini ialah uji koefisien korelasi, uji regresi sederhana, uji koefisien determinasi, dan uji signifikansi. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21 yang disajikan berikut.

3.3.5.1 Koefisien Korelasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien Korelasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel Budaya Organisasi (X2) dan variabel kinerja karyawan (Y) Adapun hasil koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. 64 Hasil Korelasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Correlations		budaya	kinerja_karyawan
			n
budaya	Pearson Correlation	1	,466**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	110	110
kinerja_karyawan	Pearson Correlation	,466**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	110	110

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3.64 dapat diketahui bahwa koefisien korelasi antara variabel Budaya Organisasi (X2) dengan variabel Kinerja (Y) ialah 0,466. Hasil uji tersebut dapat dikatakan bahwa kekuatan hubungan (asosiasi) linear antara variabel Budaya Organisasi (X2) dengan variabel Kinerja (Y) sebesar 0,466 yang menunjukkan adanya tingkat hubungan yang sedang berdasarkan kedudukan interval pada 0,40-0,599.

3.3.5.2 Uji Regresi Linear Sederhana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Uji regresi linear sederhana dihubungkan pada hubungan fungsional ataupun kausal antara variabel Budaya Organisasi (X2) dengan variabel Kinerja(Y), diuji dengan aplikasi SPSS versi 21. Berikut tabel hasil perhitungannya.

Tabel 3. 65 Hasil Regresi Linear Sederhana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,664	3,229		3,612	,000
budaya	,265	,048	,466	5,470	,000

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji regresi yang terlihat pada tabel 3.64 menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi (X₂) 0,265 dan untuk nilai konstantanya ialah sebesar 11,664. berdasarkan keterangan itu maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 11,644 + 0,265X_2$$

Dimana : Y = Kinerja

X₂ = Budaya Organisasi

Berdasarkan persamaan regresi linear sederhana diatas, maka dapat dikatakan bahwa :

- Terdapat pengaruh positif dari variabel Budaya Organisasi (X₂) terhadap variabel Kinerja (Y).
- Nilai konstanta sebesar 11,644 menunjukkan apabila tidak ada Budaya Organisasi maka variabel Kinerja adalah 11,644. Artinya, meskipun tanpa adanya pengaruh dari variabel Budaya Organisasi besarnya persepsi terhadap Kinerja telah mencapai 11,644.

- Koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,265. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja.
- Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa semakin baik Budaya Organisasi yang diterapkan PT. KAI (persero) maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Begitu juga sebaliknya, semakin buruk Budaya organisasi yang diterapkan PT. KAI (persero) maka akan menurunkan Kinerja Karyawan.

3.3.5.3 Uji Koefisien Determinasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian ini akan dilakukan dengan aplikasi SPSS versi 21. Berikut hasil dari pengujian koefisien determinasi Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y).

Tabel 3. 66 Hasil Uji Koefisien Determinasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,466 ^a	,217	,210	2,49162

a. Predictors: (Constant), budaya

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi tersebut, menunjukkan bahwa hasil koefisien determinasi Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,217 maka koefisien determinasinya adalah :

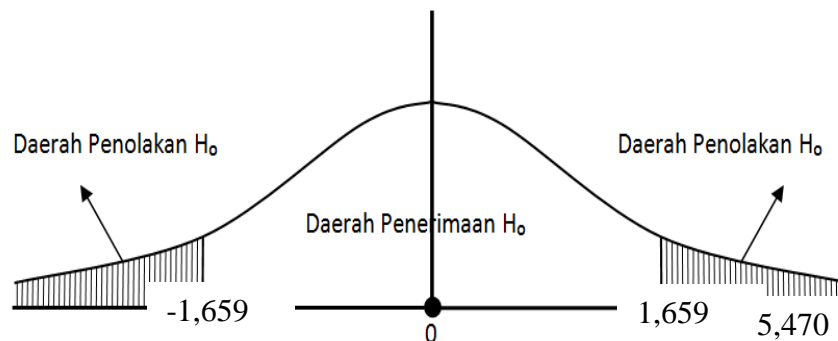
$$\begin{aligned}
 KD &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,217 \times 100\% \\
 &= 21,7\%
 \end{aligned}$$

Maka dari perhitungan tersebut, menunjukkan persentase sebesar 21,7% Kinerja (Y) dapat dipengaruhi oleh Budaya Organisasi (X2), sedangkan sisanya ($100\% - 21,7\% = 78,3\%$) dipengaruhi oleh faktor lain diluar Budaya Organisasi.

3.3.5.4 Uji Signifikansi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t-tabel dengan signifikansi 0,05 dapat diketahui dengan melihat tabel t yang sesuai dengan *degree of freedom* (df) dengan menggunakan perhitungan $df = n - 2$, yang mana $df = 110 - 2 = 108$. Berdasarkan ketentuan tersebut, maka nilai t tabel diperoleh sebesar 1,659. Sementara t-hitung yang dapat dilihat pada tabel 3.64 sebesar 5,470. Sehingga dapat diperoleh kesimpulan bahwa nilai t-hitung ($5,470$) > t-tabel ($1,659$) yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI Daop 5 Purwokerto.

Gambar 3. 5 Kurva Uji t Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)



Sumber : Data primer yang diolah, 2019

3.3.6 Analisis Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini ialah uji koefisien korelasi, uji regresi sederhana, uji koefisien determinasi, dan uji signifikansi. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21 yang disajikan berikut.

3.3.6.1 Uji Korelasi Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Berikut tabel hasil perhitungan korelasi antara variabel Pelatihan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y):

Tabel 3. 67 Hasil Korelasi Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,532 ^a	,283	,269	2,39584

a. Predictors: (Constant), Budaya, Pelatihan

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3.67, dapat diketahui bahwa koefisien korelasi antara variabel Pelatihan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) ialah 0,532. Hasil uji tersebut dapat dikatakan bahwa kekuatan hubungan (asosiasi) linear antara variabel Pelatihan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 0,532, yang menunjukkan adanya tingkat hubungan yang sedang/cukup berdasarkan kedudukan interval pada 0,40-0,599.

3.3.6.2 Uji Regresi Linear Berganda Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berikut tabel hasil perhitungannya.

Tabel 3. 68 Hasil Regresi Linear Berganda Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,942	3,225		2,773	,007
	Pelatihan	,268	,085	,309	3,132	,002
	Budaya	,167	,056	,294	2,977	,004

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 3.68 menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel Pelatihan (X₁) sebesar 0,268 dan Budaya Organisasi (X₂) sebesar 0,167, sedangkan untuk nilai konstantanya ialah sebesar 8,942. Berdasarkan keterangan tersebut, maka dapat dibentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 8,942 + 0,268X_1 + 0,167X_2$$

Dimana : Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X₁ = Pelatihan

X₂ = Budaya Organisasi

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat diasumsikan bahwa :

- Nilai konstanta sebesar 8,942 menunjukkan bahwa apabila Pelatihan dan Budaya Organisasi bernilai 0 (nol), maka Pelatihan dan Budaya Organisasi bernilai 8,942. Artinya, untuk meningkatkan Kinerja harus didukung dengan variabel Pelatihan dan Budaya Organisasi atau nilai Kinerja menjadi 8,942
- Nilai koefisien regresi Pelatihan sebesar 0,268 menunjukkan Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI Daop 5 Purwokerto. Dengan kata lain, setiap peningkatan Pelatihan kepada karyawan PT. KAI Daop 5 Purwokerto, akan berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan.
- Nilai koefisien regresi Budaya Organisasi sebesar 0,167 menunjukkan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja. Dengan kata lain, setiap peningkatan Budaya Organisasi pada karyawan, akan berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan PT. KAI Daop 5 Purwokerto

3.3.6.3 Uji Koefisien Determinasi Berganda Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Pengujian ini akan dilakukan dengan aplikasi SPSS versi 21. Berikut hasil dari pengujian koefisien determinasi Pelatihan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y).

Tabel 3. 69 Hasil Uji Koefisien Determinasi Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,532 ^a	,283	,269	2,39584

a. Predictors: (Constant), Budaya, Pelatihan

sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi tabel 3.69 tersebut, menunjukkan bahwa hasil koefisien determinasi Pelatihan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,283, maka koefisien determinasinya adalah :

$$\begin{aligned}
 KD &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,283 \times 100\% \\
 &= 28,3\%
 \end{aligned}$$

Maka dari perhitungan tersebut, menunjukkan persentase sebesar 53,2% Kinerja (Y) dapat dipengaruhi oleh Pelatihan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) , sedangkan sisanya ($100\% - 28,3\% = 71,7\%$) dipengaruhi oleh faktor lain diluar Pelatihan dan Budaya Organisasi.

3.3.6.4 Uji Signifikansi Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian adalah :

- $H_0 : b_1, b_2 = 0$, berarti variabel bebas (pelatihan dan budaya organisasi) secara bersama – sama tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja

- $H_a : b_1, b_2 \neq 0$, berarti variabel bebas (pelatihan dan budaya organisasi) secara bersama – sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja.

Pengambilan keputusan didasarkan pada :

- H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, berarti variabel pelatihan dan budaya organisasi secara bersama – sama tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan PT. KAI Daop 5 Purwokerto.
- H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti variabel pelatihan dan budaya organisasi secara bersama – sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan PT. KAI Daop 5 Purwokerto

Nilai F-tabel dengan signifikansi 0,05 dapat diketahui dengan melihat tabel F yang sesuai dengan *degree of freedom* 1 (df 1) dan *degree of freedom* 2 (df 2) dengan menggunakan signifikansi 5% (0,05). untuk memperoleh df 1 digunakan perhitungan $df\ 1 = \text{jumlah variabel} - 1$, sehingga $df\ 1 = 3 - 1$ menghasilkan nilai 2. Sedangkan, untuk memperoleh df 2 digunakan perhitungan $df\ 2 = n - k - 1$, dimana (n = jumlah data) dan (k = jumlah variabel independen). Sehingga, df 2 digunakan dengan perhitungan $df\ 2 = 110 - 2 - 1$ menghasilkan nilai 107. Berdasarkan ketentuan tersebut, maka nilai F tabel diperoleh sebesar 3,08.

Tabel 3. 70 Hasil Uji F Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

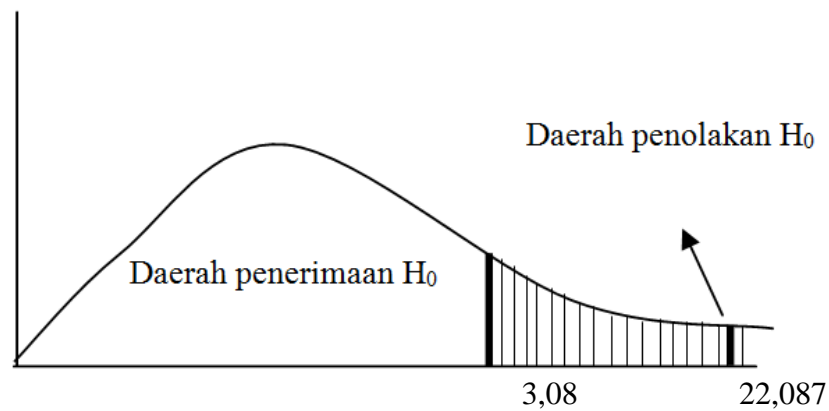
ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	242,076	2	121,038	21,087	,000 ^b
Residual	614,188	107	5,740		
Total	856,264	109			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya, Pelatihan

.sumber: Data primer yang diolah, 2019

Pada tabel 3.70 dapat dilihat F-hitung sebesar 28.415. Sehingga dapat diperoleh kesimpulan bahwa nilai F-hitung ($22,087$) > t-tabel ($3,08$) yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa secara bersama – sama antara Pelatihan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan PT. KAI Daop 5 Purwokerto.

Gambar 3. 6 Kurva Uji F Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

3.3.7 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Analisis pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini ialah uji koefisien korelasi, uji regresi sederhana, uji koefisien determinasi, dan uji signifikansi. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21 yang disajikan berikut.

3.3.7.1 Koefisien Korelasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien Korelasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel Kepuasan Kerja (Z) dan variabel kinerja karyawan (Y). Adapun hasil koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. 71 Hasil Korelasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Correlations			
		kepuasan_kerja	kinerja_karyawan
			n
kepuasan_kerja	Pearson Correlation	1	,752**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	110	110
kinerja_karyawan	Pearson Correlation	,752**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	110	110

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3.71 dapat diketahui bahwa koefisien korelasi antara variabel Kepuasan Kerja (Z) dengan variabel Kinerja (Y) ialah 0,752. Hasil uji tersebut dapat dikatakan bahwa kekuatan hubungan (asosiasi) linear antara variabel Kepuasan Kerja (Z) dengan variabel Kinerja (Y) sebesar 0,752 yang menunjukkan adanya tingkat hubungan yang kuat berdasarkan kedudukan interval pada 0,60-0,799.

3.3.7.2 Uji Regresi Linear Sederhana Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan

Uji regresi linear sederhana dihubungkan pada hubungan fungsional ataupun kausal antara variabel Kepuasan Kerja (Z) dengan variabel Kinerja(Y), diuji dengan aplikasi SPSS versi 21. Berikut tabel hasil perhitungannya.

Tabel 3. 72 Hasil Regresi Linear Sederhana Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,947	1,558		7,025	,000
kepuasan_kerja	,753	,064	,752	11,841	,000

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji regresi yang terlihat pada tabel 3.71 menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel Kepuasan Kerja (Z) 0,753 dan untuk nilai konstantanya ialah sebesar 10,947. berdasarkan keterangan itu maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10,947 + 0,753X_2$$

Dimana : Y = Kinerja

Z = Kepuasan Kerja

Berdasarkan persamaan regresi linear sederhana diatas, maka dapat dikatakan bahwa :

- Terdapat pengaruh positif dari variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap variabel Kinerja (Y).
- Nilai konstanta sebesar 10,947 menunjukkan apabila tidak ada Kepuasan Kerja maka variabel Kinerja adalah 10,947. Artinya, meskipun tanpa adanya pengaruh dari variabel Kepuasan Kerja besarnya persepsi terhadap Kinerja telah mencapai 10,947.
- Koefisien regresi untuk variabel Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,753. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja.
- Dari hasil penelitian tersebut, dapat dikatakan bahwa menciptakan Kepuasan Kerja yang baik akan mampu mempengaruhi Kinerja yang positif dan demikian sebaliknya.

3.3.7.3 Uji Koefisien Determinasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian ini akan dilakukan dengan aplikasi SPSS versi 21. Berikut hasil dari pengujian koefisien determinasi Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y).

Tabel 3. 73 Hasil Uji Koefisien Determinasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,752 ^a	,565	,561	1,85732

a. Predictors: (Constant), kepuasan_kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi tersebut, menunjukkan bahwa hasil koefisien determinasi Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,565 maka koefisien determinasinya adalah :

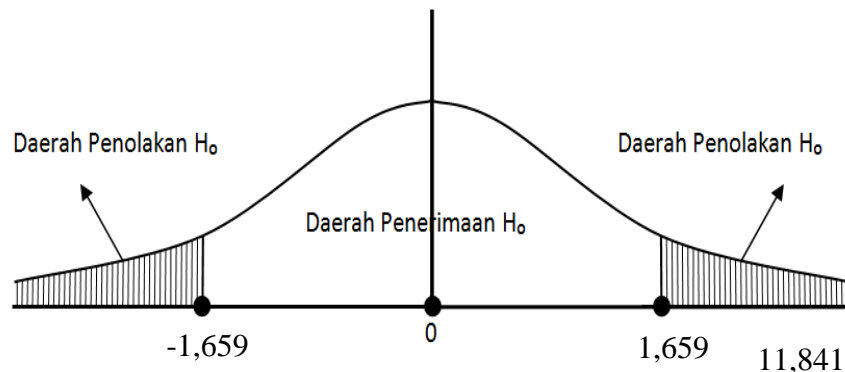
$$\begin{aligned} \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,565 \times 100\% \\ &= 56,5\% \end{aligned}$$

Maka dari perhitungan tersebut, menunjukkan persentase sebesar 56,5% Kinerja (Y) dapat dipengaruhi oleh Kepuasan Kerja (Z), sedangkan sisanya (100% - 56,5% = 43,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar Kepuasan Kerja.

3.3.7.4 Uji Signifikansi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t-tabel dengan signifikansi 0,05 dapat diketahui dengan melihat tabel t yang sesuai dengan *degree of freedom* (df) dengan menggunakan perhitungan $df = n - 2$, yang mana $df = 110 - 2 = 108$. Berdasarkan ketentuan tersebut, maka nilai t tabel diperoleh sebesar 1,659. Sementara t-hitung yang dapat dilihat pada tabel 3.71 sebesar 11,841. Sehingga dapat diperoleh kesimpulan bahwa nilai t-hitung (11,841) > t-tabel (1,659) yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI Daop 5 Purwokerto.

Tabel 3. 74 Kurva Uji t Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja (Y)



Sumber : Data primer yang diolah, 2019

3.3.8 Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

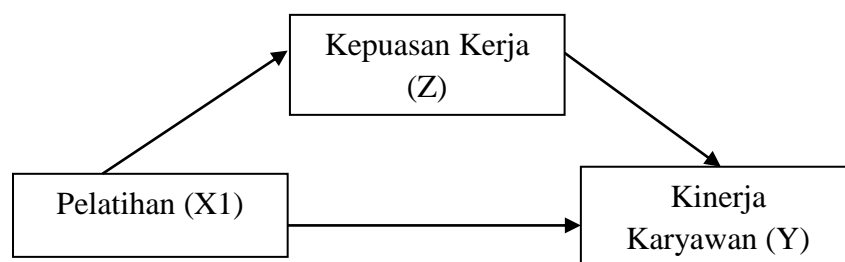
Analisis pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini ialah uji regresi sederhana, uji mediasi, dan uji sobel. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21 yang disajikan berikut.

3.3.8.1 Uji Mediasi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Terdapat kemungkinan yang terjadi dari hasil uji mediasi tersebut, antara lain:

- Mediasi terbukti secara penuh (*Fully Mediated*)
- Mediasi terbukti secara parsial (*Partial Mediated*)
- Mediasi tidak terbukti

Gambar 3. 7 Metode Uji Mediasi



3.3.8.2 Regresi Pelatihan dengan Kepuasan Kerja

Regresi pertama antara variabel Pelatihan (X1) dengan Kepuasan Kerja (Z). Pada tabel dibawah ini merupakan hasil dari pengujian hipotesis model regresi sederhana variabel Pelatihan dengan Kepuasan Kerja.

Tabel 3. 75 Hasil Regresi Pelatihan dengan Kepuasan Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,777	2,460		3,568	,001
PELATIHAN	,451	,071	,522	6,356	,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil regresi diatas, variabel Pelatihan dengan Kepuasan Kerja diperoleh nilai positif ialah sebesar 0,451 dengan koefisien regresi sebesar 8,777. Maka, persamaan yang dihasilkan ialah sebagai berikut:

$$Z = 8,777 + 0,451X_1$$

$$Z = \text{Kepuasan Kerja}$$

$$X_1 = \text{Pelatihan}$$

3.3.8.3 Regresi Pelatihan dengan Kinerja Karyawan

Pada tabel dibawah ini merupakan hasil dari pengujian hipotesis model regresi sederhana variabel Pelatihan dengan Kinerja.

Tabel 3. 76 Hasil Regresi Pelatihan dengan Kinerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,153	2,547		5,950	,000
pelatihan	,410	,074	,473	5,572	,000

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil regresi diatas, variabel Pelatihan dengan Kinerja Karyawan diperoleh nilai positif ialah sebesar 0,410 dengan koefisien regresi sebesar 15.153.

Maka, persamaan yang dihasilkan ialah sebagai berikut:

$$Y = 15.153 + 0,410X_1$$

$$Y = \text{Kinerja Karyawan}$$

$$X_1 = \text{Pelatihan}$$

3.3.8.4 Regresi Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Regresi ketiga ialah antara variabel Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan. Pada tabel dibawah ini merupakan hasil dari pengujian hipotesis model regresi sederhana variabel Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Tabel 3. 77 Hasil Regresi Kepuasan Kerja dengan Kinerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,947	1,558		7,025	,000
kepuasan_kerja	,753	,064	,752	11,841	,000

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil regresi diatas, variabel Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan diperoleh nilai positif ialah sebesar 0,753 dengan koefisien regresi sebesar 10,947. Maka, persamaan yang dihasilkan ialah sebagai berikut:

$$Y = 10,947 + 0,753Z$$

Y = Kinerja Karyawan

Z = Kepuasan Kerja

3.3.8.5 Regresi Pelatihan dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Regresi keempat ialah antara variabel Pelatihan dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan. Pada tabel dibawah ini merupakan hasil dari pengujian hipotesis model regresi sederhana variabel Pelatihan dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Tabel 3. 78 Hasil Regresi Pelatihan dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,050	2,004	4,517	,000
	Pelatihan	,096	,064	,110	,138
	Kepuasan_kerja	,695	,074	,694	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil regresi diatas, variabel Pelatihan dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan diperoleh nilai positif ialah masing – masing sebesar 0,096 dan 0,695 dengan koefisien regresi sebesar 9,050. Maka, persamaan yang dihasilkan ialah sebagai berikut:

$$Y = 9,050 + 0,096 X1 + 0,695 Z$$

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Pelatihan

Z = Kepuasan Kerja

3.3.8.6 Hasil Uji Mediasi

Berdasarkan hasil dari keempat regresi tersebut, maka dapat dilihat hasil regresi dan signifikansinya. Berikut statistik hasil dari persamaan regresi tersebut :

Tabel 3. 79 Hasil Regresi dan Koefisien (Pelatihan, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan

Regresi	Koefisien	Signifikansi
Pelatihan (X1) – Kepuasan Kerja (Z)	0,451	0,000
Pelatihan (X1) –Kinerja Karyawan (Y)	0,410	0,000
Kepuasan Kerja (Z)– Kinerja Karyawan (Y)	0,753	0,000
Pelatihan (X1) –Kinerja Karyawan (Y)	0,096	0,138
Kepuasan Kerja (Z)– Kinerja Karyawan (Y)	0,695	0,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan data pada tabel 3.79, untuk melakukan uji mediasi haruslah memenuhi beberapa tahap. Untuk menentukan adanya hubungan antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening maka ada beberapa kriteria yang menentukan apakah tingkatan variabel Kepuasan Kerja

- Variabel intervening penuh, akan terpenuhi apabila semua koefisien positif dan signifikan tahap 1, tahap 2, dan tahap 3 signifikan. Tahap 4 tidak signifikan.
- Variabel intervening sebagian, akan terpenuhi apabila semua koefisien positif dan signifikan tahap 1, tahap 2, dan tahap 3 signifikan. Tahap 4 juga signifikan.
- Variabel bukan intervening, hanya memenuhi 2 tahap persamaan.

Maka, berdasarkan hasil pengujian keempat regresi diatas membuktikan bahwa variabel Kepuasan Kerja merupakan variabel mediator penuh (*full mediated*) dikarenakan pada tahap 1 – 3 adalah positif dan signifikan $< 0,05$ sedangkan pada tahap 4 tidak signifikan.

3.3.8.7 Uji Sobel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Uji sobel dilakukan guna untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Variabel intervening dalam penelitian ini ialah Kepuasan Kerja (Z). Berikut merupakan langkah untuk menentukan apakah Kepuasan Kerja memiliki nilai intervening sebagai penghubung antara variabel Pelatihan (X1) dengan Kinerja (Y).

Tabel 3. 80 Hasil Regresi Pelatihan dengan Kepuasan Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,777	2,460		3,568	,001
1 PELATIHAN	,451	,071	,522	6,356	,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

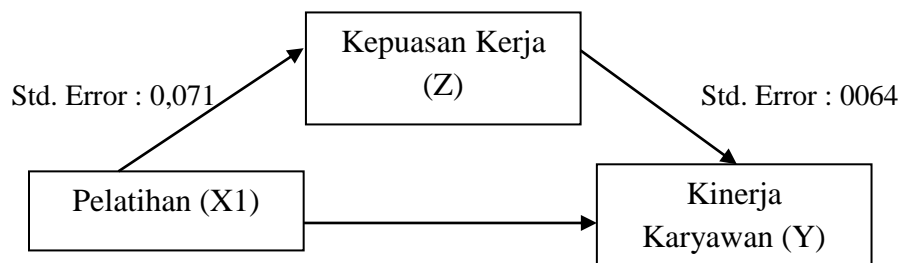
Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,947	1,558		7,025	,000
1 kepuasan_kerja	,753	,064	,752	11,841	,000

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Untuk menguji dengan uji sobel yang digunakan adalah B dengan Std. Error. Berdasar hasil perhitungan tabel tersebut, maka dapat diperoleh gambar sebagai berikut.

Gambar 3. 8 Kerangka Uji Sobel



Berdasarkan kerangka diatas, maka akan diketahui hasil uji sobel dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21 (*Process v.3* sesuai teori Hayes 2013) sebagai berikut. (*Lampiran*)

Berdasarkan hasil uji sobel tersebut terlampir, maka dapat disimpulkan bahwa :

- Jalur a merupakan pengaruh variabel Pelatihan (X) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z). Dengan koefisien nilai yang dihasilkan sebesar 0,45 dan signifikan pada taraf $p(0,00) < 0,05$.
- Jalur c' merupakan pengaruh variabel Pelatihan (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) atau merupakan efek langsung dari variabel independen ke dependen. Dengan koefisien nilai sebesar 0,10 dan tidak signifikan pada taraf $p(0,14) > 0,05$.
- Jalur b merupakan efek variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan koefisien senilai 0,70 dan signifikan pada taraf $p(0,00) < 0,05$.
- Jalur a*b merupakan efek tidak langsung variabel Pelatihan (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil output tersebut maka dapat dihitung ($0,45 \times 0,70 = 0,32$), jadi nilai efek tidak langsung yang dimiliki ialah sebesar 0,32.
- Jalur c merupakan efek total variabel variabel Pelatihan (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil output tersebut maka koefisien efek total sebesar 0,41 dan signifikan pada taraf $p(0,00) < 0,05$.
- Maka, berdasarkan hasil tersebut jalur a dan jalur b menghasilkan nilai signifikan. Dimana, jalur a dengan koefisien nilai yang dihasilkan sebesar 0,45 dan signifikan pada taraf $p(0,00) < 0,05$. Jalur b dengan koefisien senilai 0,70 dan signifikan pada taraf $p(0,00) < 0,05$. Kemudian, pada jalur

c' koefisien nilai sebesar 0,10 dan tidak signifikan pada taraf $p (0,14) > 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kepuasan Kerja berperan sebagai variabel mediasi penuh (*full mediated*)

3.3.8.8 Uji Signifikansi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel Pelatihan (X1) secara individual menerangkan variasi variabel Kinerja Karyawan (Y) melalui variabel Kepuasan Kerja (Z). Dalam pengujian ini, menggunakan aplikasi SPSS versi 21. Kriteria yang digunakan dalam perhitungan adalah sebagai berikut :

- Ho diterima jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai $sig > \alpha$ = tidak signifikan
- Ho ditolak jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau nilai $sig < \alpha$ = signifikan

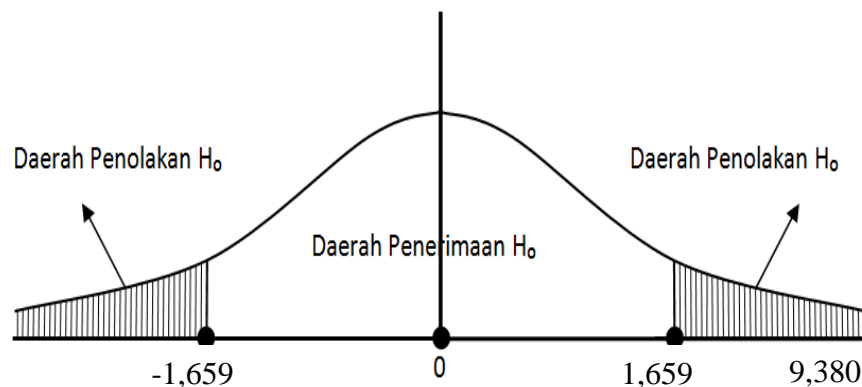
Adapun hipotesis yang digunakan sebagai berikut :

- Ho : $\beta = 0$ (variabel Pelatihan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) karyawan PT. KAI Daop 5 Purwokerto)
- Ha : $\beta \neq 0$ (variabel Pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) karyawan PT. KAI Daop 5 Purwokerto)

Nilai t-tabel dengan signifikansi 0,05 dapat diketahui dengan melihat tabel t yang sesuai dengan *degree of freedom* (df) dengan menggunakan perhitungan $df = n - 2$, yang mana $df = 110 - 2 = 108$. Berdasarkan ketentuan tersebut, maka nilai t-tabel diperoleh sebesar 1,659. Kemudian pada tabel 3.76 nilai t-hitung yang diperoleh

sebesar 9,380. Sehingga dapat diperoleh kesimpulan bahwa nilai t-hitung ($9,380$) > t-tabel ($1,659$) yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI Daop 5 Purwokerto.

Gambar 3. 9 Kurva Uji t



Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

3.3.9 Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Analisis pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini ialah uji regresi sederhana, uji mediasi, dan uji sobel. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21 yang disajikan berikut.

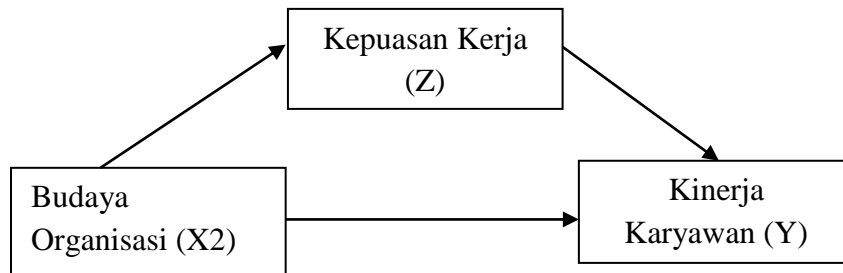
3.3.9.1 Uji Mediasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Terdapat kemungkinan yang terjadi dari hasil uji mediasi tersebut, antara lain:

- Mediasi terbukti secara penuh (*Fully Mediated*)
- Mediasi terbukti secara parsial (*Partial Mediated*)

- Mediasi tidak terbukti

Gambar 3. 10 Metode Uji Mediasi



3.3.9.2 Regresi Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja

Regresi pertama antara variabel Budaya Organisasi (X2) dengan Kepuasan Kerja (Z). Pada tabel dibawah ini merupakan hasil dari pengujian hipotesis model regresi sederhana variabel Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja.

Tabel 3. 81 Hasil Regresi Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4,490	3,098		1,450
	BUDAYA	,298	,046	,526	6,427
					Sig.
					,150
					,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil regresi diatas, variabel Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja diperoleh nilai positif ialah sebesar 0,298 dengan koefisien regresi sebesar 4,490. Maka, persamaan yang dihasilkan ialah sebagai berikut:

$$Z = 4,490 + 0,298X2$$

Z = Kepuasan Kerja

X2 = Budaya Organisasi

3.3.9.3 Regresi Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Pada tabel dibawah ini merupakan hasil dari pengujian hipotesis model regresi sederhana variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja.

Tabel 3. 82 Hasil Regresi Budaya Organisasi dengan Kinerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,664	3,229		3,612	,000
1 budaya	,265	,048	,466	5,470	,000

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil regresi diatas, variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan diperoleh nilai positif ialah sebesar 0,265 dengan koefisien regresi sebesar 11,664. Maka, persamaan yang dihasilkan ialah sebagai berikut:

$$Y = 11,664 + 0,265X_2$$

$$Y = \text{Kinerja Karyawan}$$

$$X_2 = \text{Budaya Organisasi}$$

3.3.9.4 Regresi Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Regresi ketiga ialah antara variabel Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan. Pada tabel dibawah ini merupakan hasil dari pengujian hipotesis model regresi sederhana variabel Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Tabel 3. 83 Hasil Regresi Kepuasan Kerja dengan Kinerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,947	1,558		7,025	,000
kepuasan_kerja	,753	,064	,752	11,841	,000

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil regresi diatas, variabel Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan diperoleh nilai positif ialah sebesar 0,753 dengan koefisien regresi sebesar 10,947. Maka, persamaan yang dihasilkan ialah sebagai berikut:

$$Y = 10,947 + 0,753Z$$

$$Y = \text{Kinerja Karyawan}$$

$$Z = \text{Kepuasan Kerja}$$

3.3.9.5 Regresi Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja

Karyawan

Regresi keempat ialah antara variabel Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan. Pada tabel dibawah ini merupakan hasil dari pengujian hipotesis model regresi sederhana variabel Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Tabel 3. 84 Hasil Regresi Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,513	2,423		3,514	,001
1 Budaya	,055	,042	,097	1,310	,193
Kepuasan_Kerja	,702	,075	,700	9,415	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil regresi diatas, variabel Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan diperoleh nilai positif ialah masing – masing sebesar 0,055 dan 0,702 dengan koefisien regresi sebesar 8,513. Maka, persamaan yang dihasilkan ialah sebagai berikut:

$$Y = 8,513 + 0,055X_2 + 0,702Z$$

$$Y = \text{Kinerja Karyawan}$$

$$X_2 = \text{Budaya Organisasi}$$

$$Z = \text{Kepuasan Kerja}$$

3.3.9.6 Hasil Uji Mediasi

Berdasarkan hasil dari keempat regresi tersebut, maka dapat dilihat hasil regresi dan signifikansinya. Berikut statistik hasil dari persamaan regresi tersebut :

Tabel 3. 85 Hasil Regresi dan Koefisien (Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja)

Regresi	Koefisien	Signifikansi
Budaya Organisasi (X2) – Kepuasan Kerja (Z)	0,298	0,000
Budaya Organisasi (X2) – Kinerja Karyawan (Y)	0,265	0,000
Kepuasan Kerja (Z) – Kinerja Karyawan (Y)	0,753	0,000
Budaya Organisasi (X2) –Kinerja Karyawan (Y)	0,055	0,193
Kepuasan Kerja (Z) – Kinerja Karyawan (Y)	0,702	0,000

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2019

Berdasarkan data pada tabel 3.85, untuk melakukan uji mediasi haruslah memenuhi beberapa tahap. Untuk menentukan adanya hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening maka ada beberapa kriteria yang menentukan apakah tingkatan variabel Kepuasan Kerja

- Variabel intervening penuh, akan terpenuhi apabila semua koefisien positif dan signifikansi tahap 1, tahap 2, dan tahap 3 signifikan. Tahap 4 tidak signifikan.
- Variabel intervening sebagian, akan terpenuhi apabila semua koefisien positif dan signifikan tahap 1, tahap 2, dan tahap 3 signifikan. Tahap 4 juga signifikan.
- Variabel bukan intervening, hanya memenuhi 2 tahap persamaan.

Maka, berdasarkan hasil pengujian keempat regresi diatas membuktikan bahwa variabel Kepuasan Kerja merupakan variabel intervening penuh (*full*

mediated) dikarenakan pada tahap 1 – 3 adalah positif dan signifikan $< 0,05$ sedangkan pada tahap 4 tidak signifikan.

3.3.9.7 Uji Sobel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Uji sobel dilakukan guna untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Variabel intervening dalam penelitian ini ialah Kepuasan Kerja (Z). Berikut merupakan langkah untuk menentukan apakah Kepuasan Kerja memiliki nilai intervening sebagai penghubung antara variabel Budaya Organisasi (X2) dengan Kinerja (Y).

Tabel 3. 86 Hasil Regresi Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,490	3,098		1,450	,150
Budaya	,298	,046	,526	6,427	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan_kerja

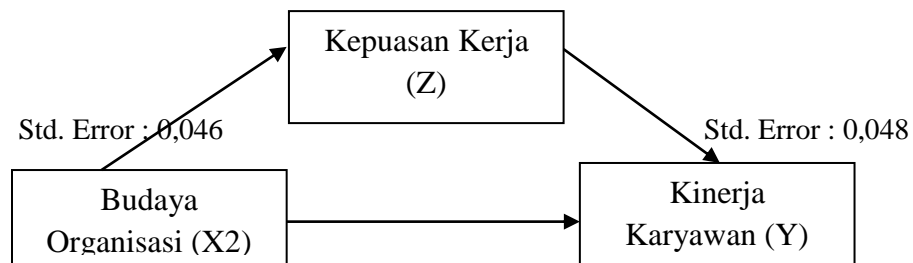
Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,664	3,229		3,612	,000
budaya	,265	,048	,466	5,470	,000

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Untuk menguji dengan uji sobel yang digunakan adalah B dengan Std. Error. Berdasar hasil perhitungan tabel tersebut, maka dapat diperoleh gambar sebagai berikut.

Gambar 3. 11 Kerangka Uji Sobel



Berdasarkan kerangka diatas, maka akan diketahui hasil uji sobel dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 21 (*Process v.3* sesuai teori Hayes 2013) sebagai berikut. (*Lampiran*)

Berdasarkan output tersebut terlampir, maka dapat disimpulkan bahwa :

- Jalur a merupakan pengaruh variabel Budaya Organisasi (X) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z). Dengan koefisien nilai yang dihasilkan sebesar 0,30 dan signifikan pada taraf $p (0,00) < 0,05$.
- Jalur c' merupakan pengaruh variabel Budaya Organisasi (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) atau merupakan efek langsung dari variabel independen ke dependen. Dengan koefisien nilai sebesar 0,06 dan tidak signifikan pada taraf $p (0,19) > 0,05$.
- Jalur b merupakan efek variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan koefisien senilai 0,70 dan signifikan pada taraf $p (0,00) < 0,05$.

- Jalur a*b merupakan efek tidak langsung variabel Budaya Organisasi (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil output tersebut maka dapat dihitung ($0,30 \times 0,70 = 0,21$), jadi nilai efek tidak langsung yang dimiliki ialah sebesar 0,21.
- Jalur c merupakan efek total variabel variabel Budaya Organisasi (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil output tersebut maka koefisien efek total sebesar 0,26 dan signifikan pada taraf p ($0,00 < 0,05$).
- Maka, berdasarkan hasil tersebut jalur a dan jalur b menghasilkan nilai signifikan. Dimana, jalur a dengan koefisien nilai yang dihasilkan sebesar 0,30 dan signifikan pada taraf p ($0,00 < 0,05$). Jalur b dengan koefisien senilai 0,70 dan signifikan pada taraf p ($0,00 < 0,05$). Kemudian, pada jalur c' koefisien nilai sebesar 0,06 dan tidak signifikan pada taraf p ($0,19 > 0,05$). Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kepuasan Kerja berperan sebagai variabel mediasi penuh (*full mediated*).

3.3.9.8 Uji Signifikansi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel Budaya Organisasi (X₂) secara individual menerangkan variasi variabel Kinerja Karyawan (Y) melalui variabel Kepuasan Kerja (Z). Dalam pengujian ini, menggunakan aplikasi SPSS versi 21. Kriteria yang digunakan dalam perhitungan adalah sebagai berikut :

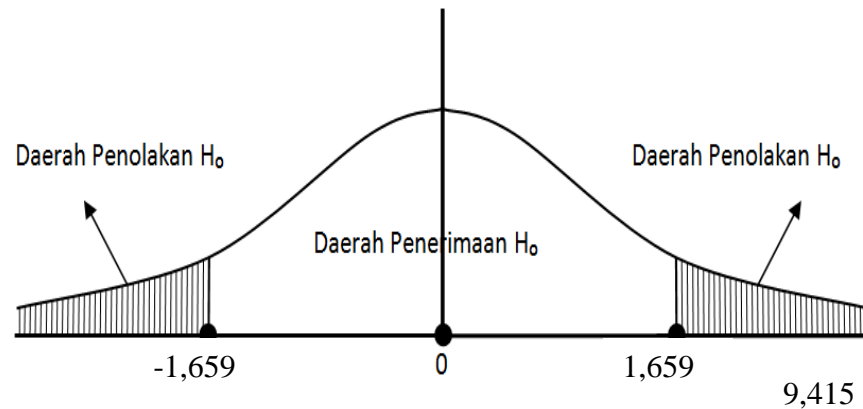
- H_0 diterima jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai $sig > \alpha$ = tidak signifikan

- H_0 ditolak jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau nilai $sig < \alpha = \text{signifikan}$

Adapun hipotesis yang digunakan sebagai berikut :

- $H_0 : \beta = 0$ (variabel Budaya Organisasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) karyawan PT. KAI Daop 5 Purwokerto)
- $H_a : \beta \neq 0$ (variabel Budaya Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) karyawan PT. KAI Daop 5 Purwokerto)

Nilai t-tabel dengan signifikansi 0,05 dapat diketahui dengan melihat tabel t yang sesuai dengan *degree of freedom* (df) dengan menggunakan perhitungan $df = n - 2$, yang mana $df = 110 - 2 = 108$. Berdasarkan ketentuan tersebut, maka nilai t-tabel diperoleh sebesar 1,659. Kemudian pada tabel 3.83 nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 9,415. Sehingga dapat diperoleh kesimpulan bahwa nilai t-hitung ($9,415 > t\text{-tabel}$ (1,659) yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian hipotesis ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI Daop 5 Purwokerto.

Gambar 3. 12 Kurva Uji t

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

3.3.10 Pembahasan

Pelatihan merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. KAI Daop 5 Purwokerto. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja. Pelatihan yang diikuti karyawan lebih banyak berdampak pada aspek materi pelatihan dan kualitas pelatih. Kedua aspek ini diduga secara tidak langsung mempengaruhi perubahan kepuasan kerja.

Pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dalam penelitian ini sesuai dengan teori Handoko (2000) yang menjelaskan karyawan yang telah berpengalaman dan yang belum berpengalaman mungkin memerlukan program pelatihan sebagai investasi dalam sumber daya manusia. Dengan begitu pelatihan yang diberikan apabila dilakukan dengan baik akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis SPSS menunjukan pelatihan memiliki hubungan yang sedang terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 0,522. Dengan nilai koefisien determinasinya sebesar 0,272. Ada pengaruh antara pelatihan dan kepuasan kerja, dengan nilai koefisien regresi 0,451 yang berarti jika pelatihan naik kearah positif maka kepuasan kerja juga akan meningkat kearah positif. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Supatmi, Nimran, dan Utami (2013) yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan positif antara pelatihan dengan kepuasan kerja karyawan BPR; dijelaskan bahwa pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Pelatihan yang diikuti karyawan selama ini membantu kemudahan para karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya, namun terdapat aspek-aspek lainnya yang juga tidak kalah penting untuk menunjang kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uji t didapat $t_{hitung} (6,356) > t_{tabel} (1,659)$, sehingga hipotesis pertama yang berbunyi “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. KAI Daop 5 Purwokerto” **diterima**. Hal ini jelas mendukung penelitian yang peneliti lakukan terkait pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain pelatihan terdapat juga variabel budaya organisasi yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. KAI Daop 5 Purwokerto sesuai dengan teori Marcoulides dan Heck (1993) yang menjelaskan budaya organisasi merupakan suatu

konsep yang dapat dijadikan sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi, strategi dan organisasi tugas, serta dampak yang dihasilkan, karena tanpa ukuran yang valid dan reliabel dari aspek kritis budaya organisasi maka pernyataan tentang dampak budaya pada kepuasan kerja karyawan akan terus berdasarkan pada spekulasi, observasi personal dan studi kasus.

Berdasarkan hasil analisis SPSS menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang sedang terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 0,526. Dengan nilai koefisien determinasinya sebesar 0,277. Ada pengaruh antara budaya organisasi dan kepuasan kerja, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,298 yang berarti jika budaya organisasi naik kearah positif maka kepuasan kerja juga akan meningkat kearah positif.

Berdasarkan dari uji t didapati t hitung (6,427) > t tabel (1,659), sehingga hipotesis kedua yang berbunyi “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. KAI Daop 5 Purwokerto” **diterima**. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu oleh Mariam (2009) yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan positif budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain itu terbukti juga bahwa antara pelatihan dan budaya organisasi jika dihubungkan secara bersama-sama juga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji determinasi sebesar 0,594 dan koefisien regresi berganda sebesar 0,287 untuk variabel pelatihan dan 0,193 untuk variabel budaya organisasi dan juga hasil uji F sebesar 29,115. Hal tersebut berarti jika

pelatihan dan budaya organisasi bersama-sama naik kearah positif maka kepuasan kerja juga akan meningkat kearah positif. Berdasarkan hasil uji F didapati sebesar F hitung $(29,115) > F$ tabel $(3,08)$, maka hipotesis ketiga “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. KAI Daop 5 Purwokerto” **diterima**. Berdasarkan hal ini dapat dilihat bahwa pelatihan dan budaya organisasi secara bersama sama memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pelatihan merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Program pelatihan yang diikuti karyawan dinilai berhasil apabila peserta pelatihan mampu mengikuti pelatihan dengan baik dan dapat menerapkan keahlian barunya dalam tugas- tugasnya sehingga terjadi peningkatan kinerja, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi.

Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sesuai dengan teori Simamora (2014:89), tujuan dilakukannya pelatihan kerja adalah untuk memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan.

Berdasarkan hasil analisis SPSS pelatihan memiliki hubungan yang sedang terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,473. Dengan nilai koefisien determinasinya sebesar 0.223. Ada pengaruh antara pelatihan dan kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,410 yang berarti jika pelatihan naik kearah positif maka kinerja karyawan juga akan meningkat kearah positif. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Kumara dan Utama (2016) yang menyatakan pelatihan

merupakan elemen kunci untuk meningkatkan kinerja karena pelatihan berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari uji t didapat t hitung ($5,572 > t$ tabel ($1,659$), sehingga hipotesis keempat yang berbunyi “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. KAI Daop 5 Purwokerto” **diterima**. Tanpa pelatihan yang tepat karyawan tidak menerima informasi dan pengembangan keterampilan ke potensi maksimal yang digunakan untuk menyelesaikan tugas. Karyawan yang menjalani pelatihan yang tepat cenderung lebih lama menjaga pekerjaan. Uraian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan (Elnaga et al. 2013).

Selain pelatihan terdapat juga variabel budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. KAI Daop 5 Purwokerto. Budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan sesuai dengan teori Wibowo (2013) yang menjelaskan budaya organisasi merupakan hasil dari interaksi ciri-ciri kebiasaan mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungan organisasinya, akan membentuk suatu persepsi subyektif keseluruhan mengenai organisasi berdasarkan pada faktor-faktor seperti toleransi resiko, tekanan pada tim, dan dukungan orang, persepsi keseluruhan ini akan menjadi budaya atau kepribadian organisasi tersebut yang mampu mendukung dan mempengaruhi kinerja karyawan dan kinerja perusahaan serta dampak yang lebih besar pada budaya yang lebih kuat.

Berdasarkan hasil analisis SPSS menunjukan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang sedang terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,466. Dengan nilai koefisien determinasinya sebesar 0.217. Ada pengaruh antara budaya organisasi dan kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi 0,265 yang berarti jika budaya organisasi naik kearah positif maka kinerja karyawan juga akan meningkat kearah positif. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu oleh Mariam (2009) yang menyatakan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja adalah signifikan positif serta penelitian Ayu dan Suprayetno (2005) yang juga menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari uji t didapat t hitung (5,570) > t tabel (1,659), sehingga hipotesis kelima yang berbunyi “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. KAI Daop 5 Purwokerto” **diterima**.

Selain itu terbukti bahwa antara pelatihan dan budaya organisasi jika dihubungkan secara bersama-sama juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. KAI Daop 5 Purwokerto. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji determinasi sebesar 0,532 dan koefisien regresi berganda sebesar 0,268 untuk variabel pelatihan dan 0,167 untuk variabel budaya organisasi dan juga hasil uji F sebesar 22,087. Hal tersebut berarti jika pelatihan dan budaya organisasi bersama-sama naik kearah positif maka kinerja karyawan juga akan meningkat kearah positif. Berdasarkan dari uji F didapat F hitung (22,087) > F tabel (3,08) yang berarti bahwa hipotesis keenam “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. KAI Daop 5 Purwokerto” **diterima**. Berdasarkan hal

ini dapat dilihat bahwa pelatihan dan budaya organisasi secara bersama sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sesuai dengan teori Wibowo (2015:141) kepuasan kerja merupakan prediktor kinerja karena kepuasan kerja mempunyai korelasi moderat dengan kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil analisis SPSS menunjukan kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,752. Dengan nilai koefisien determinasinya sebesar 0.565. Ada pengaruh antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,753 yang berarti jika kepuasan kerja naik kearah positif maka kinerja karyawan juga akan meningkat kearah positif.

Berdasarkan dari uji t didapati t hitung (11,841) > t tabel (1,659), sehingga hipotesis ketujuh yang berbunyi “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. KAI Daop 5 Purwokerto” **diterima**. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Sari (2018) yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan dan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan; dijelaskan bahwa hubungan tersebut mengartikan semakin puas karyawan kepada perusahaan, maka performa kerja dan hasil kerja yang ditunjukkan

akan semakin baik atau sebaliknya. Jika seseorang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya maka semangat kerjanya akan semakin meningkat. Dorongan tersebut dapat memudahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

